

**TRABAJO DECENTE EN EL GRUPO ETARIO MAYOR DE 60 AÑOS: AREA
METROPOLITANA DE BUCARAMANGA**

MARLON AUGUSTO ACEROS BUENO

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN
BUCARAMANGA**

2014

**TRABAJO DECENTE EN EL GRUPO ETARIO MAYOR DE 60 AÑOS: AREA
METROPOLITANA DE BUCARAMANGA**

MARLON AUGUSTO ACEROS BUENO

**TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR EL
TÍTULO DE ECONOMISTA**

Director

**FREDDY JESÚS RUIZ HERRERA
ECONOMISTA
Ms. EN POLITICA PÚBLICAS**

Codirector

**JAVIER GARCÍA ESTÉVEZ
ECONOMISTA
PhD. EN ECONOMIA**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN
BUCARAMANGA**

2014

DEDICATORIA

A Dios por las bendiciones recibidas

A mi familia por el constante apoyo, los sacrificios y el amor que cada día me demuestran.

A Diana García por ser la compañera perfecta y el apoyo en mi proceso formativo.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a las personas que siempre están a mi lado, mis amigos y compañeros en los buenos y malos momentos, “mis padres” quienes me han formado en valores, me enseñan cada día y me alientan para ser mejor. Gracias por sus sacrificios por su amor, gracias por hacerme lo que ahora soy.

A mis hermanos y familia por estar siempre presente, por darme su cariño, compañía y el interés que siempre demostraron durante mi periodo de formación y construcción del presente documento.

Agradezco a Diana Marcela García quien fue mi compañera en el proceso de construcción del proyecto de grado y más importante aún por ser la luz que guía mi camino hacia el triunfo. Nuestros sacrificios comienzan a dar frutos y espero agradecerle todos los días de mi vida.

Gracias al director y codirector del proyecto de grado el profesor Freddy Ruiz y el profesor Javier García por su ayuda y orientación a lo largo del periodo de construcción del documento. Agradezco a los dos por darme la salida en los momentos que me encontraba confundido, por sus constantes consejos y por mostrarse como el modelo de profesional que quiero ser.

A mis amigos y compañeros de la Universidad por los momentos inolvidables a lo largo de la carrera, me enseñaron a abrir mi mente, a ser paciente, cada uno de ustedes aportó algo a mi vida, les agradezco por ser mis profesores en un mundo de estudiantes. Gracias totales.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	13
1. OBJETIVOS.....	16
1.1 OBJETIVO GENERAL.....	16
OBJETIVOS ESPECIFICOS	16
2 TRABAJO Y ENVEJECIMIENTO POBLACIONAL.	17
2.1 TRABAJO: CONTEXTO Y TRABAJO DECENTE	17
2.2 ENVEJECIMIENTO POBLACIONAL: MODELOS PENSIONALES, PROPUESTAS Y PANORAMA ACTUAL.....	23
3. APLICABILIDAD DEL TRABAJO DECENTE EN EL AMB	31
3.1 INDICADORES TRABAJO DECENTE Y VEJEZ.....	31
3.1.2 Indicadores Área Metropolitana de Bucaramanga.....	32
3.2. DIMENSIÓN 1: OPORTUNIDADES DE EMPLEO	34
3.2.1. EMP-1: tasa de ocupación	35
3.2.2. EMP-2: tasa de desempleo	35
3.2.3. EMP-4: Empleo Informal.	37
3.3 DIMENSIÓN 2: INGRESOS ADECUADOS Y TRABAJO PRODUCTIVO.....	38
3.3.1. EARN-1: Trabajadores pobres	38
3.3.2. EARN-2: Trabajadores con bajos ingresos.....	39
3.4 DIMENSIÓN 3: HORAS DE TRABAJO DECENTE	40
3.4.1 TIME-1 y time-4: jornada laboral	40
3.5 DIMENSIÓN 4: CONCILIACIÓN DEL TRABAJO LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA PERSONAL.....	42
3.5.1. FAMI-1: Conciliación del trabajo la vida familiar y la vida personal.....	43
3.6 DIMENSIÓN 5: ESTABILIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	44
3.6.1 STAB-2: Antigüedad en el trabajo.....	44

3.7 DIMENSIÓN 6: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO EN EL EMPLEO	46
3.7.1 EQUA-1 Y EQUA-2: Segregación ocupacional por sexo y proporción de mujeres por ocupaciones.....	47
3.8 DIMENSIÓN 7: ENTORNO DE TRABAJO SEGURO.....	50
3.8.1. SAFE-1 Y SAFE-2: Accidentes de trabajo mortales y no mortales	50
3.8.2. SAFE-4: Inspectores laborales.....	52
3.9 DIMENSIÓN 8: SEGURIDAD SOCIAL	53
3.9.1. SECU-1: Mayores de 65 años ocupados que reciben pensión	54
3.9.2. SECU-4: Proporción de ocupados que cotiza pensión.....	55
3.10. DIMENSIÓN 9: DIALOGO SOCIAL Y REPRESENTACIÓN DE TRABAJADORES Y EMPLEADORES.....	56
3.10.1 DIAL-1: TASA de sindicalización y número de sindicatos	57
3.10.2 DIAL-3: TASA de cobertura de la negociación colectiva	59
3.11. DIMENSIÓN 10: PROFUNDIZACIÓN DE CARACTERÍSTICAS LABORALES DE MAYORES DE 60 AÑOS.....	60
3.11.1. Vejez-1: tasa de personas mayores que trabajan.....	61
3.11.2. Vejez-2: tasa de trabajo por necesidad.....	62
3.11.3. Vejez-3: porcentaje de jefatura de hogar	63
3.11.4. Vejez-4: fuentes de ingresos e ingresos	64
3.11.5. Vejez-5: tasa de beneficiarios de programas.....	65
4 CONDICIONES LABORALES DE TRABAJO DECENTE EN EL AMB	67
4.1 CONDICIONES LABORALES Y DEMOGRÁFICAS DE LA POBLACIÓN MAYOR EN EL AMB	67
4.2 BALANCE DE LOS INDICADORES DE TRABAJO DECENTE APLICADOS AL AMB	72
5. CONCLUSIONES.....	79
BIBLIOGRAFÍA.....	81

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Indicadores Estadísticos De Trabajo Decente En El Amb.....	33
Tabla 2: Indicadores Estadísticos Vejez	34
Tabla 3: Tasa De Ocupación.....	35
Tabla 4: Tasa De Desempleo.....	36
Tabla 5: Tasa De Informalidad	37
Tabla 6: Trabajadores Pobres.....	39
Tabla 7: Ingresos Bajos (Menos De 2/3 De La Mediana).....	40
Tabla 8: Trabajo En Horas Laborales Excesivamente Largas.....	42
Tabla 9: Tasa De Tiempo De Trabajo No Remunerado Frente Al Remunerado (En Horas).....	43
Tabla 10: Antigüedad En El Trabajo.....	45
Tabla 11: Segregación Ocupacional Por Sexo	47
Tabla 12: Proporción De Mujeres Por Ocupaciones (2009-2013).....	49
Tabla 13: Tasa De Accidentes Mortales	51
Tabla 14: Accidentes De Trabajo	52
Tabla 15: Inspectores Laborales	53
Tabla 16: Proporción De Mayores De 65 Años Ocupados Que Reciben Pensión.....	55
Tabla 17: Cotiza Pensión.....	56
Tabla 18: Tasa De Sindicalización	58
Tabla 19: Sindicatos Y Sindicalización Por Sexo.....	58
Tabla 20: Tipo De Convenios	60
Tabla 21: Mayores Que Trabajan.....	62
Tabla 22: Proporción De Mayores Ocupados Dentro Del Total De Ocupados	62
Tabla 23: Razón Por La Cual Trabaja.....	63
Tabla 24: Jefatura De Hogar Y Características Generales.....	64
Tabla 25: Composición Salarial.....	65
Tabla 26: Ingresos De La Población Mayor	65

Tabla 27: Beneficiarios De Programas Del Estado	66
Tabla 28: Participación Porcentual De Las Personas Mayores Dentro De Los Ocupados Del Amb	71
Tabla 29: Distribución Porcentual De Los Ingresos De Las Personas Mayores Del Amb	71

RESUMEN

TÍTULO: TRABAJO DECENTE EN EL GRUPO ETARIO MAYOR DE 60 AÑOS: AREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA*

AUTOR: ACEROS BUENO, MARLON AUGUSTO **

PALABRAS CLAVES:

ENVEJECIMIENTO POBLACIONAL, TRABAJO DECENTE, BONO DEMOGRÁFICO, OIT, TRABAJO DIGNO, POBLACIÓN MAYOR.

DESCRIPCIÓN

El presente trabajo de investigación analiza el mercado laboral de la población mayor de 60 años en el AMB, desde la perspectiva de trabajo decente. La población en la región envejece aceleradamente, proceso que sigue las tendencias mundiales. La magnitud y la rapidez de este exigen prontas respuestas, eficaces, y adaptadas a las particularidades de un fenómeno que dista mucho de ser sincrónico e igualitario.

El trabajo decente significa contar con oportunidades de trabajo productivo, que genere un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato.

La relación entre el envejecimiento poblacional y el trabajo decente hace a este estudio pionero en la región. El análisis realizado mediante la creación de indicadores construidos en base a información obtenida con los datos de la GEIH, ENDS, ENS, FASECOLDA y MINTRABAJO para el periodo 2009-2013 permiten concluir que los mayores de 60 años en el AMB no cuentan con garantías laborales, hacen parte de los hogares pobres y esta situación tiende a presentarse en un mayor número de personas si no se crean políticas sociales laborales cuyo eje sea el trabajo decente, se reforman los modelos pensionales y se formulan estrategias para aprovechar el bono demográfico por el cual atraviesa la región.

* Trabajo de grado

** Facultad de ciencias humanas. Escuela de economía y administración. Director: Mg. Freddy Jesús Ruiz herrera; Codirector: Ph.D. Javier García Estévez.

ABSTRACT

TITLE: DECENT WORK IN THE AGE GROUP OVER 60 YEARS: METROPOLITAN BUCARAMANGA¹.

AUTHOR: ACEROS BUENO, MARLON AUGUSTO**

KEY WORDS:

Decent work, population aging, demographic bonus, ILO, major population.

DESCRIPTION

The present research analyzes the labor market the population over 60 years old in the AMB, from the perspective of decent work. The population of AMB gets old quickly, process that follows the global trends such. The magnitude and rapidity of this process requires prompt responses, efficacious, and adapted to the particularities of a process that is very far from synchronous and egalitarian.

The decent work involves opportunities for work that is productive and delivers a fair income, security in the workplace and social protection for families, better prospects for personal development and social integration, freedom for people to express their concerns, organize and participate in the decisions that affect their lives and equality of opportunity and treatment.

The relationship between population aging and decent work makes this pioneering study in the region. The analysis by creating indicators constructed on the basis of information obtained data GEIH, ENDS, ENS, FASECOLDA and MINTRABAJO for 2009-2013 to conclude that those over 60 years in the AMB have no job guarantees are part of poor households and this situation tends to occur in a greater number of people if labor social policies whose axis is decent work are created, pension reform models and strategies are formulated to take advantage of the demographic dividend for which through the region.

¹ Degree project

** Faculty of Humanities. School of Economics and Management. Director: Mg. Freddy Jesús Ruiz Herrera. Co-director: Ph.D. Javier García Estévez.

INTRODUCCIÓN

La población en Santander y el Área Metropolitana de Bucaramanga envejece, este fenómeno sigue la tendencia de todos los países y regiones del mundo. Según Naciones Unidas los mayores de 59 años de edad representarán en 2050 el 22,5% de la población mundial, mientras que un siglo antes dicha cifra se situaba en torno al 6%. Situación que obedece a diversos avances científicos que están íntimamente relacionados con el proceso de producción que se desarrolló a partir de la revolución industrial. Además de los adelantos en la medicina que favorecieron la conservación de la salud y mejoras físicas en las personas por más tiempo.

La esperanza de vida en Santander según las estimaciones demográficas del DANE es de 75,3 años de edad. Esto acompañado de la disminución de la tasa de natalidad que para el 2015 se espera sea de 16,82 nacimientos por cada 1000 personas. Características que son la evidencia del “fenómeno de envejecimiento poblacional”. La magnitud y la rapidez de este proceso exigen prontas respuestas, eficaces, y adaptadas a las particularidades de un proceso que dista mucho de ser sincrónico e igualitario.

La población mayor es víctima de un proceso contradictorio en el cual a pesar de los alcances de la época, el imaginario social relaciona a las personas mayores de 60 años como agentes en descenso y ocaso vital que están acompañadas de patologías, lo cual genera dependencia y carga social. De esta manera y siguiendo un modelo económico basado en la productividad, se comienza a ver a los ancianos como improductivos, perdiendo con ello identidad social y prestigio; hecho que empieza a relacionar la ancianidad con la marginación social.

Frente a esto, surge la necesidad de la creación de un plan lo suficientemente profundo que centre su actuar en las condiciones que rigen la vida y el trabajo de las personas y con un sentido amplio que no discrimine ningún tipo de población o actividad. Prueba de la necesidad de un enfoque integral, es el proceso de envejecimiento poblacional y la tasa dependencia que a menudo se contraponen al problema del desempleo y la disponibilidad del trabajo (Sen, 2000).

Bajo este objetivo, la OIT crea el concepto de “trabajo decente” que significa contar con oportunidades de trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas e igualdad de oportunidad y trato para todas las personas (OIT 2014).

El crecimiento de la población mayor implica la creación de políticas laborales que les protejan como agentes productivos los cuales deben recibir garantías básicas, de esta manera se disminuirán las tasas de pobreza e indigencia, de las que es participe este grupo etario.

La urgencia de generar medidas que contrarresten la situación actual y futura de la población mayor se centra en el aprovechamiento de los “Bonos demográficos” por los cuales está pasando la región que permiten generar inversiones productivas o aumentar la inversión social en la lucha contra la pobreza, el mejoramiento de la educación y los servicios de salud; además, ayudaría a anticipar inversiones frente al aumento de la población de edad avanzada, cuyas demandas serán más costosas (CEPAL, 2011).

El presente estudio es pionero en el AMB con relación a la categorización del Trabajo decente haciendo énfasis en la población mayor de 60 años. De tal

manera, el documento está organizado según el siguiente plan. En el primer capítulo se realiza una contextualización teórica y conceptual de trabajo, trabajo decente y envejecimiento poblacional. Durante la primera parte del documento se identifica la evolución que ha tenido el trabajo con relación al panorama mundial, las consecuencias de un proceso mal estructurado de globalización y la necesidad de evolución de las instituciones con relación a dichos procesos de modernización. Adicionalmente se hace énfasis en la necesidad de cambiar el modelo de jubilación y el aprovechamiento de las capacidades y competencias presentes en la población mayor de 60 años.

En la segunda parte se realiza la aplicación de la metodología aprobada por la OIT para la medición del trabajo decente y se adiciona la dimensión “características laborales de mayores de 60 años”. En la construcción de las dimensiones e indicadores respectivos se hizo tratamiento de la Gran Encuesta Integrada de Hogares para el quinquenio 2009-2013, la encuesta Nacional de demografía y salud (ENDS), informes de la encuesta nacional sindical ENS y bases de datos de FASECOLDA. De esta manera se construyó el perfil de Área Metropolitana de Bucaramanga con relación al trabajo decente para la población en general y los mayores de 60 años.

En el tercer capítulo se realizó un análisis de las características identificadas para cada dimensión, de tal manera que se construyó un panorama general de las tipologías laborales actuales de la población mayor en el AMB y la necesidad de aunar esfuerzos entre los tres agentes presentes dentro del mercado laboral para generar cambios a las actuales condiciones de la que es víctima este grupo etario. Adicionalmente se realizó un balance dimensional con relación a las condiciones de trabajo decente de la población ocupada de la región.

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar el mercado laboral en la población mayor de 60 años en el AMB, desde la perspectiva de trabajo decente

1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Analizar las dinámicas laborales en el mercado de trabajo de las personas mayores de 60 años, haciendo hincapié en el trabajo decente
- Determinar de los indicadores de Trabajo Decente propuestos por la OIT los que pueden ser asumidos para estudios en el tema por el Área Metropolitana de Bucaramanga
- Identificar las condiciones mínimas regionales para incorporar la discusión de Trabajo Decente en el AMB, haciendo énfasis en las que afectan a la población mayor de 60 años

2 TRABAJO Y ENVEJECIMIENTO POBLACIONAL.

2.1 TRABAJO: CONTEXTO Y TRABAJO DECENTE

El reordenamiento de la economía mundial ocurrido a fines de los años setenta, exigía un cambio en las relaciones entre el trabajo y la producción. El nuevo orden económico requería como punto de apoyo la diversificación de los contratos y los acuerdos de trabajo, hecho que ha marcado a las relaciones laborales con un grado de incertidumbre (Enríquez & Riquelme, 2006).

Las características del trabajo en este marco más elástico, móvil e incierto, han sido tratadas por diferentes estudios, alertados por la temprana evidencia de deterioro en las condiciones laborales de los empleos y, sobre todo por la inestabilidad que se instala como rasgo central del trabajo (Enríquez & Riquelme, 2006). La inseguridad laboral, que se proyecta hacia otros ámbitos de la sociedad es explicado por dos factores: el primero es el debilitamiento del Estado “capaz de impulsar un conjunto coherente de protecciones en el marco geográfico de la nación, porque conserva el control de los principales parámetros económicos”. Segundo por el deterioro de las “grandes formas de organización colectiva”, en la que se defendía los intereses de los trabajadores (Castel, 2004).

El trabajo ha tenido una importante transformación. La destrucción de los derechos laborales, proceso que se gesta bajo el sistema económico neoliberal, cuyo debate se centra en la flexibilización que es definida por Ermida (2009) como “la eliminación, disminución, aflojamiento o adaptación de la protección laboral clásica, con la finalidad real o supuesta de aumentar la inversión, el empleo o la competitividad de la empresa”.

De esta manera las tendencias de flexibilización afectan a todo el sector productivo, y su expresión no está solamente en los pequeños establecimientos que participan en la economía. Los grandes centros de trabajo han modificado sus estrategias de contratación, organización laboral, uso del tiempo y por consiguiente los sistemas de remuneración. Fenómeno que remueve el sello de certeza y seguridad, propias de empleos dignos y de calidad. (Enríquez & Riquelme, 2006).

Así, las dinámicas laborales tradicionales fueron modificadas por las empresas, perdiendo definitivamente la eficacia en el cuidado de la fuerza de trabajo. De esta manera la flexibilización dentro de un mercado laboral globalizado se encarga de aumentar la productividad y con ello incentivar el empleo, en este escenario aumenta el flujo comercial brindando mayores oportunidades para los trabajadores

No obstante, esto se da mediante un adecuado rol por parte del Estado, quien debe encargarse de administrar eficientemente los recursos asegurando el bienestar de la población.

A lo anterior se junta un argumento propuesto por Stiglitz (2012):

“Los gobiernos deben y pueden adoptar políticas que orienten el crecimiento de los países de modo equilibrado. Somos una comunidad global y para convivir debemos cumplir unas reglas equitativas y justas, que atienden tanto a los pobres como a los poderosos, y reflejan un sentimiento básico de decencia y justicia social. En el mundo de hoy, dichas reglas deben ser el desenlace de procesos democráticos y deben asegurar que se escuche y responda a los deseos y necesidades de los afectados por políticas y decisiones adoptadas en lugares distantes. El problema no ha sido la globalización sino el modo en que ha sido gestionada”

El proceso de integración de la economía mundial que dibuja una preocupante situación para muchas personas y sociedades puede ser beneficioso si se crea un plan lo suficientemente profundo de nuestra vida y trabajo. Se requiere tomar medidas bien pensadas para generar los cambios sociales, políticos y económicos idóneos para modificar una perspectiva que infunde temor en una realidad provechosa (Sen, 2000).

Con relación a esto, lo indicado es buscar una nueva estrategia para proteger adecuadamente el trabajo en las actuales condiciones productivas, sin poner en peligro la competitividad económica de los países y las regiones (Enríquez & Riquelme, 2006). Para ello es necesario la concepción del trabajo no como una mercancía, como lo afirma la OIT en la declaración de Filadelfia en 1944; se requiere la concepción del trabajo desde un enfoque basado en derechos y en consenso internacional.

Todo ello, porque el trabajo juega un papel crucial en la sociedad de múltiples maneras: es la principal forma en la que se dirige la energía humana a mantener la vida, es el motor de todas las economías nacionales, es acuñar la estructura social de un país y es la base de cualquier actividad de asistencia (Bagusat & Keenam, 2010).

Adicionalmente, el trabajo a nivel individual es importante para la estructuración general del estilo de vida y la calidad de la misma. Los seres humanos tienen necesidades, intereses y deseos, tales como dormir, comer, seguridad y entretenimiento, satisfacerlas requiere trabajo y este a su vez proporciona dinero o acceso al crédito, condiciones necesarias para la compra de bienes y servicios.

Trabajar es socialmente, políticamente y moralmente la forma aprobada de ganarse la vida, no hacerlo puede acarrear penalizaciones sociales, médicas, psicológicas y económicas. Sennett (2000) lo sustenta de esta manera: “En la

sociedad occidental en la que somos lo que hacemos, el trabajo ha sido factor fundamental para la formación del carácter y la constitución de nuestra identidad”.

Argumento que es reafirmado por Amartya Sen (2000), quien reconoce al trabajo como un aporte al progreso material de la sociedad que permite obtener recursos, que según su nivel, facilitan la subsistencia y la mejoran de las condiciones materiales de vida de las personas; y visto desde la modernidad, con el trabajo se consigue reconocimiento social y satisfacción personal, es decir, integra a las personas en espacio de interacción social.

Desde la visión de este autor una sociedad desarrollada está fuertemente relacionada con la libertad, con las cosas que las personas pueden hacer o ser y las oportunidades con las que cuentan para elegir y llevar una clase de vida. Desde esta óptica, una sociedad desarrollada es una sociedad más libre, y es el desarrollo el camino hacia una libertad mayor (Sen, 2007).

De esta manera, se hace énfasis en la importancia de los ingresos como requisitos indispensables para tener derecho o la capacidad para lograr algo. Debido a las deficiencias que se presentan en el mundo en cuanto a garantías y empleos “decentes”, Sen (2007) explica cómo a partir del siglo XX surge la necesidad de crear un programa que no centre el interés en una rama laboral, al contrario se refería a un análisis más global el cual fue implementado por la OIT en su programa de “trabajo decente”.

A lo anterior se junta otro de sus argumentos Sen (2000): “El mundo en vías de universalización económica, con todas sus oportunidades y todos sus problemas, exige una comprensión también mundial de la importancia que reviste el trabajo decente y de las múltiples exigencias que entraña éste en las esferas económica, política y social. Reconocer esa necesidad universal es ya de por sí un comienzo esperanzador” (Sen, 2000).

Desde el mismo momento de su constitución en 1919, la OIT promulga la definición de un régimen de trabajo humano para todas las naciones, en el cual el trabajo no debe considerarse como un simple artículo de comercio. Para ello, a lo largo del tiempo ha centrado su atención en la regulación internacional del trabajo, con la creación de convenios que son internacionalmente vinculantes y recomendaciones como directrices no vinculantes (OIT, 1919).

La finalidad de la OIT sigue siendo una: “establecer una estructura social en pro de la paz y de la estabilidad, en la cual el quehacer económico pudiera engendrar la prosperidad a la par que la justicia social tanto por lo que respecta a las condiciones de vida de los trabajadores como al mundo del trabajo” (Somavia, 2000). En este sentido, el trabajo decente se configura bajo el mismo objetivo, con un nuevo aire adaptado a las condiciones innatas de la modernidad.

La OIT en su condición de garante de los derechos de los trabajadores dentro del sistema de las Naciones Unidas, durante la 87ª reunión de la conferencia internacional del Trabajo, da a conocer por primera vez el concepto de “trabajo decente”, cuyo objetivo general es: “promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, en el cual los derechos son protegidos, cuenta con remuneración adecuada y protección social “ (OIT, 1999) y “con la posibilidad de participación en las decisiones que afectan a los trabajadores” (Somavia, 2000).

Definido el concepto, la OIT comienza a realizar investigaciones, publicaciones y conversaciones con al fin de dar contenido concreto y establecer sus límites, potenciándolo, en su riqueza motivacional y llevando al plano de lo práctico para evitar que su indefinición lo lleve a perderse como una idea sin consecuencias en la práctica (Somavia, 2000).

Este proceso da como resultado la inclusión del tema del empleo como parte integrante de los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas. Se incluyó una nueva meta 1.B (“Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes”) como parte del Objetivo 1 (“Erradicar la pobreza y el hambre”). Con esta nueva meta, se reafirma que el hecho de tener un empleo por sí solo no es suficiente para contribuir al citado objetivo superior (Farne, 2001).

La OIT en virtud de su naturaleza tripartita persigue actualmente la meta de ubicar el empleo en el centro de las políticas económicas y sociales. El programa de trabajo decente está básicamente dirigido al cumplimiento de cuatro objetivos interrelacionados: el diálogo social, los derechos de los trabajadores, la protección social y el empleo. Concepto global que incluye todas las formas de trabajo y es válido para trabajadores formales, informales, trabajadores independientes y para los que trabajan de manera temporal y a domicilio (GHAI, 2003).

En cuanto al cumplimiento de los pilares del trabajo decente citados anteriormente, la OIT afirma que los Estados deben: i) promover condiciones y posibilidades de trabajo que permitan el desarrollo personal del individuo, ii) crear políticas para evitar el subempleo y desempleo, y iii) promover los derechos laborales.

En cuanto a los derechos fundamentales, hace énfasis en el respeto total de cada uno de ellos sin importar si la actividad es formal, informal y con independencia del sector productivo.

Con respecto a la protección social el Estado debe mitigar la deserción y retiros laborales sin importar la causa: vejez, problemas de salud y demás problemas o sucesos que ocurren en la vida de una persona.

Sobre el dialogo social se debe fomentar la libre asociación y generar canales eficaces de comunicación entre los tres agentes presentes en la vida laboral, empleados, empresas y gobierno.

Es de esta manera que el programa de trabajo decente de la OIT pretende encaminar la políticas estatales hacia el aumento de los índices de empleo en condiciones, garantes de los derechos de trabajadores y con protección social para ellos y sus familias (Castro, 2012).

2.2 ENVEJECIMIENTO POBLACIONAL: MODELOS PENSIONALES, PROPUESTAS Y PANORAMA ACTUAL.

Desde su creación el trabajo decente busca la universalidad en la cobertura y su finalidad ha sido analizar las condiciones que el mercado laboral ofrece a los trabajadores promoviendo mínimas condiciones en el mundo trabajador, dividido en varios sectores con diversos problemas y preocupaciones particulares, y a los cuales se debe prestar atención simultáneamente. Por esta razón el concepto tiene un planteamiento ecuánime que integra intereses los intereses de todos los trabajadores, en lugar de favorecer exclusivamente un sector.

Prueba de la necesidad de un enfoque integral, es el proceso de envejecimiento poblacional y la tasa dependencia que a menudo se contraponen al problema del desempleo y la disponibilidad de trabajo (Sen, 2000).

El envejecimiento poblacional es un fenómeno que definirá el siglo XXI. Por tal razón ha tomado importancia a nivel mundial y según las Naciones Unidas los mayores de 59 años de edad representarán en 2050 el 22,5% de la población mundial, mientras que un siglo antes esta cifra se situaba en torno al 6% (UNPD, 2008).

Lo anterior representa el triunfo de la modernidad, pues han tenido lugar aumentos en la esperanza de vida y disminución de las tasa de natalidad y mortalidad, las cuales son fruto del proceso de industrialización, urbanización y cambio social, todos ellos favorecidos por avances tecnológicos y médicos.

A pesar de existir un buen panorama en cuanto a los ciclos vitales de las personas mayores, en el ámbito laboral se observa un problema de fondo que está íntimamente relacionado con el modelo de producción que se desarrolló a partir de la revolución industrial, el ser humano reorientó su estilo de vida, así como los ideales de éxito y el sentido de su existencia. El modelo capitalista basado en la producción, utilización y transformación de la naturaleza con el fin de generar ingresos, valora al ser humano en función de lo que produce, de lo que aporta en capital a la sociedad “El sentido de vida que las personas empiezan a interiorizar, evidentemente tiene que ver con este contexto histórico: ser productivos” (WALLERSTEIN, 2006).

En tal sentido a la población mayor se le comienza a ver como improductiva, perdiendo con ello identidad social y prestigio, por lo que se empieza a significar la ancianidad como sinónimo de marginación social (Fericgla, 2002). Resulta entonces contradictorio que a pesar de los avances de tipo científico y productivo se comience a concebir al proceso biológico del “envejecimiento” como una señal de descenso y ocaso vital, el cual está acompañado de patologías que generan dependencia y carga social.

Basados en el modelo de producción, los países industrializados adoptaron estrategias para inducir a los trabajadores de edad madura a salir del mercado de trabajo. Y por esta razón aparece la figura de la jubilación en el siglo XX, la cual demarcó el ciclo “fordista de la vida”, que relacionaba la edad y la actividad económica, y en el que el tiempo destinado para la educación el trabajo y la jubilación no se mezclaban entre sí (Pineda, 2013). De esta manera, la infancia

era el tiempo para educarse, la adultez la etapa laboral productiva y la vejez para el descanso.

Actualmente el modelo se ha venido transformando a lo que se ha denominado “posfordismo”, caracterizado por la flexibilización del trabajo. La pérdida de las edades estatutarias como lo afirma Jackson (2006) es la prueba más diciente del proceso. Para este autor dentro del mundo cada vez más “decronologizado”, el curso de la vida se ha venido desestructurando sin límites etarios, en el que se han disminuido las prácticas de retiro, pensiones fordistas y la dicotomía joven-viejo.

Dos ejemplos del ciclo posfordista son el retiro temprano de la fuerza de trabajo y la diversificación de los patrones de trabajo y de retiro. Este último más durable ya que el trabajo actualmente está caracterizado por la existencia de nuevos tipos de contrato diferentes al tiempo completo o contratos permanentes. Por su parte, el retiro anticipado de la fuerza de trabajo ha quedado atrás como estrategia para inducir el retiro de la población de edad madura del mercado laboral en los países industrializados (Jackson, 2006). En este contexto, la jubilación se ha convertido en una discusión importante a nivel mundial, y se relaciona directamente con el proceso demográfico que se avecina denominado por Vincent (1996) como “demografía apocalíptica”.

Según la OIT (2000), los regímenes de jubilación limitados por información demográfica han animado debates acerca de las consecuencias que trae para estos modelos el envejecimiento de la población. Estos modelos se pueden clasificar en dos tipos “asistencia social” y “seguridad social”. Adicionalmente, los regímenes de pensión también pueden definirse por su forma de organización, por las reglas que aplican a la adquisición de los derechos y los resultados. Y es con relación a estos que existen reformas y proyectos de reforma al sistema pensional.

Con respecto a la organización, surge la disyuntiva “reparto-capitalización”, que se relaciona con el aumento en los índices de esperanza de vida y las dinámicas de inversión de la pirámide poblacional. Se ha defendido la idea que la evolución demográfica podría resolverse con la aplicación de regímenes de capitalización con cotizaciones definidas, pero esto es falso por condiciones sociales y económicas. En primer lugar, los regímenes de jubilación tienen en su concepción original el doble cometido de la redistribución y la solidaridad entre generaciones, y de ahí la preferencia por el sistema de reparto (OIT, 2000). En segundo lugar, el rendimiento en los fondos ahorrados pueden controlarse a corto plazo pero los regímenes de jubilación llegan a etapas de vencimiento al cabo de largo tiempo y es imposible proveer los comportamientos de los tipos de interés en ese plazo.

Ahora bien, en los regímenes de reparto con prestaciones definidas, los montos recaudados mediante la cotización deben adaptarse a las prestaciones que se deben pagar. Sujeto a la solvencia del sistema amenazado por los aumentos en la proporción de jubilación.

Aunque existen debates en cuanto a la efectividad de un modelo pensional óptimo en el futuro, aún no existe la fórmula mágica para enfrentar los restos plateados por el envejecimiento poblacional. Por último, hay que señalar la importancia de la coyuntura, el desempleo hace políticamente prolongar el periodo de cotización. Por el contrario la perspectiva de pleno empleo mejora sensiblemente las cosas a corto plazo porque aumentan las cantidades recaudadas y allana el camino a las reformas que exige la evolución demográfica (OIT, 2000).

Una posible solución a la encrucijada de envejecimiento poblacional puede estar en usar las facultades positivas que la modernidad ha generado en la población, reconociendo el potencial productivo que se ha hecho invisible en la sociedad, y resaltando de esta manera, las necesidades asistencialistas de los adultos

mayores por sobre sus aportes diarios a las personas que los rodean y a la comunidad en la que viven (Miralles, 2010).

El enfoque del envejecimiento productivo es un ejemplo claro de la contribución de este grupo etario desde la cotidianidad al progreso de la sociedad. El cual fue propuesto por el Dr. Robert N. Butler como “la capacidad de un individuo o una población para servir en la fuerza de trabajo remunerada, en actividades de voluntariado, ayudar en la familia y mantenerse independiente como sea posible” (Miralles, 2010). De esta manera el concepto hace referencia al proceso de productividad y en el cual contribuir es la esencia del enfoque.

Con relación a esto, el enfoque hace énfasis en la necesidad de generar modelos de envejecimiento donde se valore al adulto mayor no como una carga que genera dependencia sino al contrario como un recurso humano esencial para el óptimo desenvolvimiento de la sociedad.

“Cuando las sociedades consideran a los viejos como una carga que todos deben llevar a cuesta, los ancianos, respondiendo a esta expectativa social, se transforman en sujetos de necesidades y demandantes de servicios. Se formulan políticas sociales “para y por” los mayores. Contrariamente, considerar a los mayores como un “recurso” da lugar al intercambio y la participación como sujetos activos, el desarrollo de las potencialidades, y no se omiten deberes y derechos con toda la sociedad”. (Zotolow ,2002).

La importancia de la población mayor se ha venido tratando a nivel mundial en diversos eventos y documentos que hacen énfasis en la protección de sus derechos. Las asambleas mundiales sobre envejecimiento (Viena 1982 y Madrid 2002), llamaron a las naciones a incorporar principios y derechos con relación a

este grupo etario como la oportunidad de trabajar u obtener otros ingresos, abandonar las actividades laborales, buscar oportunidades de prestar servicio a la comunidad y aprovechar las oportunidades para explotar su potencial. Además de la declaración de 1999 como “El año internacional de las personas mayores” bajo el lema “Una sociedad para todas las edades”. Y con respecto al trabajo remunerado en la tercera edad surgen las recomendaciones sobre los trabajadores de edad (162/80) creada por la OIT.

Respondiendo a los retos y convenios, las naciones han venido incorporando cambios en el modelo interno de jubilación y trato al fenómeno de envejecimiento poblacional que si bien es propio de todas las sociedades modernas obedece a características propias según cada territorio y difieren con respecto a periodos temporales, generalidades del mercado laboral, desarrollo económico y social (Pineda, 2013).

El caso Latinoamericano se caracteriza por la inexistencia de pensiones universales por vejez, por bajas proporciones de personas que cotizan a lo largo de la vida laboral para acceder a la jubilación. La demografía apocalíptica amenaza con ampliar más las brechas entre quienes pueden obtener estándares ideales de envejecimiento activo y quienes no, además de amenazar con modificar los ya empobrecidos esquemas de seguridad social, en los cuales las únicas estrategias de supervivencia son el trabajo sin garantías y la dependencia intergeneracional.

Con relación a la cobertura pensional uno de los principales problemas asociados es la existencia de la “paradoja de la protección” que consiste en:

“Los sectores menos vulnerables son aquellos que acceden a más y mejor protección. Esto es el producto de diversos factores, pero uno relevante es el mercado laboral donde los

trabajadores con empleos de mejor calidad (asalariados de grandes empresas y del sector público) son aquellos que tienen cobertura mayor y de mejor calidad” (Gómez & Pineda, 2013).

Si bien el establecimiento de un sistema de “asistencia social” ayudaría a resolver los problemas de pobreza y protección en la ancianidad (OIT, 2010), en la región los sistemas presentes se caracterizan por programas contributivos. Las reformas que se proponen estriban en la defensa de políticas “garrote” ó “zanahoria”, las cuales no hacen atractivo el retiro o hacen llamativa la continuación dentro del mercado laboral ofreciendo prebendas como la disminución en las contribuciones a seguridad social. Propuestas que no son erradas cuando se aplican con garantías óptimas y se enmarcan bajo el “trabajo decente”.

En cuanto al caso específico de Colombia, la situación sigue la misma dinámica de la región. La cobertura del sistema de pensiones es insuficiente y la jubilación abarca una proporción menor al 30% de la población mayor, con incidencia de pobreza superiores al 30% de los hogares multigeneracionales y aumenta en los hogares en los cuales más del 50% del ingreso familiar es aportado por las personas de edad (Valenzuela, 2010).

Asimismo, la presencia de la población mayor dentro del mercado laboral por razones económicas se sitúa en proporción del 85,5% (Profamilia ENDS, 2010), hecho que se constituye una prueba de la vulnerabilidad y del riesgo que corren las personas mayores al estar expuestas a la pobreza.

Lo anterior se contrapone a la ley 319 de 1996 por el cual se aprobó el “Protocolo de San Salvador” que resalta: “Sólo puede realizarse el ideal del ser humano libre, exento del temor y de la miseria, si se crean condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de

sus derechos civiles y políticos” (Preámbulo del protocolo de San salvador). Este protocolo hace especial mención en las garantías a la población mayor en el apartado B del artículo 17 que dispone: “ejecutar programas laborales específicos destinados a conceder a los ancianos la posibilidad de realizar una actividad productiva adecuada a sus capacidades respetando su vocación o deseos

3 APLICABILIDAD DEL TRABAJO DECENTE EN EL AMB

Luego de analizar el trabajo decente y el envejecimiento poblacional desde una óptica teórica y conceptual, es preciso aterrizar el tema a un plano más concreto: su aplicabilidad en el Área metropolitana de Bucaramanga.

El concepto en su sentido global demuestra tener importancia en las discusiones económicas y sociales actuales y futuras en la región. Por esta razón, es fundamental la realización de estudios de este tipo con el fin de precisar las características, retos e implicaciones que aún determinan el mercado laboral.

A lo largo del presente capítulo se analizará el trabajo decente en el AMB durante el periodo comprendido entre 2009 y 2013. Los indicadores que se presentaran serán comparados entre el AMB y las 13 áreas metropolitanas del país² con el fin de tomar un punto de referencia que indique si existen retos y oportunidades.

3.1 INDICADORES TRABAJO DECENTE Y VEJEZ

Los indicadores estadísticos que serán presentados en la valoración y monitoreo del trabajo decente en el AMB siguen los criterios desarrollados durante diferentes investigaciones talleres y encuentros realizados por la OIT, que en su naturaleza tripartita reúne expertos en diversos temas laborales con el fin de concertar una metodología de valoración del trabajo decente³.

² Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Bucaramanga, Manizales, pasto, Pereira, Cúcuta, Ibagué, montería, Cartagena y Villavicencio.

³ Los indicadores definidos en estas reuniones fueron terminados y presentados en la 18ª Conferencia Internacional de Estadísticas del trabajo, que se realizó en Diciembre de 2008 y cuyo resultado fue la primera versión del manual de Indicadores de trabajo decente, que se tomó como base principal para la realización del presente estudio. Con la realización de esta metodología el objetivo final es contar con un conjunto de indicadores que permitan documentar la situación en un año base y a partir de entonces "hacer un seguimiento de los progresos en materia de trabajo decente en los países" (OIT, 2008, p. 29).

Para la valoración y monitoreo de los cuatro objetivos estratégicos, los indicadores se clasificaron en diez dimensiones, que se agruparon según las características. Para complementar el análisis se agregan dos dimensiones: la primera es de contexto económico-social, y la segunda que se relaciona directamente con las características laborales de las personas mayores de 60 años. Esta última se definió para el presente estudio. Las dimensiones que se van a estudiar son las siguientes:

1. Oportunidades de empleo.
2. Ingresos adecuados y trabajo productivo.
3. Horas de trabajo decentes.
4. Conciliación del trabajo y la vida familiar.
5. Trabajo que debería abolirse.
6. Estabilidad y seguridad del trabajo.
7. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.
8. Entorno de trabajo seguro.
9. Seguridad social.
10. Diálogo social y representación de trabajadores y empleadores.
11. Contexto económico y social del trabajo decente.
12. Condiciones laborales personas mayores de 60 años.

3.1.2 Indicadores Área Metropolitana de Bucaramanga. El trabajo decente, al fundamentarse en un enfoque de derechos válidos para todos los trabajadores de un país, hace que su medición primariamente se realice en los Estados nacionales. Llevar a cabo un estudio para un territorio subnacional en particular puede constituir un novedoso aporte que incorpore la dinámica territorial en el trabajo decente y tome como dadas las variables institucionales y normativas de su contexto nacional (Pineda, 2013). Por esta razón no se tomaran indicadores cualitativos del marco jurídico, por ser este tipo de indicadores característicos de un estudio a nivel nacional.

Los indicadores que se tomaran son los definidos por las reuniones de expertos realizadas por OIT y se adicionaron los indicadores de vejez, que corresponderán a características directamente asociadas con las condiciones laborales de la población mayor de 60 años en el departamento de Santander⁴

A continuación se hace mencionan los indicadores escogidos para el análisis del TD en el AMB y se adiciona la batería de indicadores de análisis para el caso particular de la población etaria mayor de 60 años.

Tabla 1. Indicadores estadísticos de trabajo decente en el AMB

DIMENSION	COD OIT	INDICADORES ESTADISTICOS DE TRABAJO DECENTE
OPOTUNIDADES DE EMPLEO	EMP-1	Tasa de ocupación
	EMP-2	Tasa de desempleo
	EMP-4	Empleo informal
INGRESO ADECUADO Y TRABAJO PRODUCTIVO	EARN-1	Tasa de trabajadores pobres
	EARN-2	Bajos ingresos
HORAS DE TRABAJO	TIME-1	Empleo con tiempo excesivo de trabajo (más de 48h/sem)
	TIME-4	Tasa de subempleo
CONCILIACION DEL TRABAJO, LAVIDA PERSONAL Y FAMILIAR	FAMI-1	Conciliación del trabajo, la vida personal y familiar
ESTABILIDAD LABORAL	STAB-2	Antigüedad en el trabajo
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	EQUA-1	Segregación ocupacional según sexo
	EQUA-2	Proporción de mujeres jefes o patronas de empresas
ENTORNO DE TRABAJO SEGURO	SAFE-1	Tasa de accidentes de trabajo fatales
	SAFE-2	Tasa de accidentes no fatales
	SAFE-4	Inspectores laborales(inspectores por cada 10000 habitante)
SEGURIDAD SOCIAL	SECU-1	Porcentaje de personas mayores ocupadas con pensión
	SECU-4	Porcentaje de personas que cotiza pensión
DIALOGO SOCIAL Y REPRESENTACION SINDICAL	DIAL-1	Tasa de sindicalización
	DIAL-2	Empresas afiliadas a organizaciones de empleadores
	DIAL-3	Tasa de cobertura de la negociación colectiva

Fuente: con base manuales de trabajo decente de la OIT

⁴Debido a las características de publicación de datos en la Encuesta Nacional de Salud ENDS realizada por profamilia.

Tabla 2: Indicadores estadísticos vejez

DIMENSION	CODIGO	INDICADORES ESTADISTICOS
CARACTERISTICAS LABORALES MAYORES DE 60 AÑOS	VEJEZ- 1	Tasa de empleo de mayores de 65 años
	VEJEZ- 2	Porcentaje de Jefatura de hogar
	VEJEZ- 3	Tasa de trabajo por necesidad
	VEJEZ- 4	Fuentes de ingreso e ingresos
	VEJEZ- 5	Tasa de asistencia de programas

Los indicadores que se tomaron para el monitoreo del trabajo decente del AMB de Bucaramanga son 24. Entre estos 19 principales definidos por la OIT como más importantes para hacer una caracterización del mercado laboral.

Para cada dimensión de indicadores se realizara una introducción y descripción de las principales características. De igual manera se realizara la descripción de los detalles técnicos por indicador: variables que lo conforman, fuentes de información consultadas y las guías para su interpretación y análisis.

3.2. DIMENSIÓN 1: OPORTUNIDADES DE EMPLEO

Esta dimensión se relaciona con el carácter universal del trabajo, mediante ésta se mide la cantidad de oportunidades de empleo dentro del área metropolitana. Se explora si existen o no personas trabajando y si la oferta de empleo es suficiente para suplir la demanda de trabajo por parte de la población.

Los indicadores que hacen parte de esta dimensión cobijan a todos los trabajadores sin ningún tipo de clasificación ni distinción, característica esencial para el estudio del “trabajo decente”. Concepto bajo el cual las oportunidades de trabajo deben reunir dos condiciones: la disponibilidad de empleo y la libre elección del mismo.

La presente dimensión está conformada por 3 indicadores conocidos y constantemente usados dentro de los estudios del mercado laboral: relación empleo población, tasa de desempleo y empleo informal.

3.2.1. EMP-1: tasa de ocupación. Este indicador se incluye en el estudio porque es con la información de la población ocupada que se realiza la mayoría de análisis y construcciones estadísticas en el capítulo.

El indicador se calculó tomando la proporción de personas ocupadas⁵ del AMB y las trece metropolitanas, dentro del total de la población en edad de trabajar.

En cuanto a los resultados que se observan en el AMB se puede concluir que no existe un aumento significativo en esta tasa a lo largo del quinquenio. Al comparar los resultados entre AMB y las 13 áreas metropolitanas existe una amplia brecha de crecimiento entre la Tasa de Variación Media Acumulativa (en adelante TVMA) en cerca de un 100%. Respecto a la relación empleo población individual por territorio se observa que en el AMB existe una mayor participación de la población en edad de trabajar dentro del total de ocupados. Esta dinámica podría ser positiva si los ores que se abordaran en el presente estudio arrojarán resultados positivos con relación al trabajo decente y la existencia de garantías laborales.

Tabla 3: Tasa de ocupación.

TASA DE OCUPADOS	2009	2010	2011	2012	2013	TVMA
AMB	62,55	62,90	63,86	64,14	64,09	0,61%
13 METROPOLITANAS	55,46	54,94	58,04	58,25	58,18	1,21%

Fuente: con base en la GEIH 2009-2012

3.2.2. EMP-2: tasa de desempleo. Se considera desempleado a quien no tiene empleo, pero está disponible para trabajar y busca activamente trabajo (OIT,

⁵ Según la categorización ofrecida por el DANE

2001). De esta manera entre mayor sea la tasa de desempleo menos trabajos vacantes habrá. En relación con la tasa de desempleo puede existir un error al medir personas desempleadas en el país, pues existen rentas bajas y un salario mínimo bajo que puede ocultar características preocupantes dentro de la población empleada.

Así mismo, el concepto no contabiliza a las personas “potencialmente” desempleadas pero que no buscan “activamente” trabajo y por no poder permitirse estar desempleados entran a hacer parte de la economía informal. Fenómeno denominado “desempleo oculto” y que se valorara más adelante.

Conforme a los datos obtenidos en la GEIH durante el quinquenio 2009-2013 el AMB ha venido manifestando una tendencia ligeramente estable con resultado positivo registrando una TMVA de 0,61%. Tasa menor al promedio de las 13 metropolitanas que registraron una disminución del 6,77% en la TMVA del desempleo. (Ver tabla 2.4)

Aunque la variación del AMB es menor con relación a las 13 metropolitanas, la TMVA en la región puede estar relacionada con eficientes políticas de generación de empleo formal y ello se evidencia con la disminución de las tasa de informalidad que es mayor en comparación a la registrada en el país. (Ver tabla 2.4 y 2.5)

Tabla 4: Tasa de desempleo

DESEMPLEO	2009	2010	2011	2012	2013	TMVA
AMB	9,27%	10,80%	9,50%	9,80%	9,50%	0,61%
13 metropolitanas	13,90%	13%	11,50%	11,60%	10,50%	-6,77%

Fuente: con base datos DANE.

3.2.3. EMP-4: Empleo Informal. La definición de informalidad dada por el DANE se basa en la establecida por la OIT. Directamente relacionada con el tamaño de las instituciones, establecimiento comercial, industrial y empresas en la que se labora y la ocupación que se realiza dentro de las mismas.

La construcción del indicador se realizó teniendo en cuenta: (1) empleados particulares y obreros que laboran en establecimientos que ocupan hasta cinco personas, incluyendo al patrón o empleador, (2) trabajadores familiares sin remuneración, (3) trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares, (4) empleados domésticos en empresas de hasta cinco personas, (5) jornaleros o peones en empresas de hasta cinco personas, (6) los trabajadores por cuenta propia que laboran en establecimientos hasta cinco personas, excepto independientes profesionales, y (7) patrones o empleadores en empresas de cinco trabajadores o menos.

La TMVA que se observa en el AMB tiene un comportamiento a la baja (2.11%), hecho que para el periodo de estudio se relaciona como una disminución del “desempleo oculto” (Ver tabla 2.5).

Dicha tendencia se podría explicar por la dinámica del sector construcción y el desarrollo de importantes macro proyectos de infraestructura, zonas francas y la creación de empleo en el sector servicios. Estrategias que refuerzan las dinámicas de formalización del empleo. Las Personas que se ocupaban dentro del empleo informal hacen ahora parte del sector formal del AMB (Ver tabla 2.5).

Tabla 5: Tasa de informalidad

INFORMALIDAD	2009	2010	2011	2012	2013	TVMVA
AMB	64,80%	63,40%	61,40%	60,30%	59,50%	-2,11%
Resto de metropolitanas	57,88	57,43	57,02	56,31	54,84	-1,34%

Fuente: con base en la GEIH 2009-2012

3.3 DIMENSIÓN 2: INGRESOS ADECUADOS Y TRABAJO PRODUCTIVO

Bajo el concepto de ser productivos se funda la importancia de ingresos adecuados. Todo aquel que trabaja lo hace con la intención de ganar dinero y de esta manera satisfacer sus necesidades y cubrir sus gastos y los de su familia. Por esta razón la OIT mediante los convenios internacionales y la legislación Colombiana contemplan la importancia de remuneración justa o mínima, vital y móvil que garantice el acceso a una vida digna (Pineda, 2013). De esta manera ingresos adecuados y trabajo productivo son elementos importantes para garantizar trabajo decente dentro de un territorio.

En el presente estudio la dimensión estará conformada por dos indicadores principales los cuales son: trabajadores pobres y tasa de remuneración baja.

3.3.1. EARN-1: Trabajadores pobres. Este indicador tiene la intención de medir el porcentaje de trabajadores que a pesar de tener ingresos son considerados pobres, en tanto que los ingresos percibidos por estos no alcanzan a suplir sus necesidades básicas. Para la construcción de este indicador se tomaron los montos monetarios definidos por el DANE anualmente para considerar a una persona en condición de pobreza por ingresos per cápita⁶.

La tasa de trabajadores pobres en el AMB y las 13 metropolitanas muestran variaciones positivas. Hecho que indica el aumento de empleos precarios dentro estos territorios subnacionales. Los ingresos percibidos por estas personas no suplen las necesidades básicas, condición que les ubica bajo la línea de pobreza nacional.

⁶Los ingresos per cápita proporcionados por el DANE y que son usados para la medición de este indicador son: 2010) \$187.079, 2011) \$ 194.696, 2012) \$ 202.083 y 2013) \$ 206.091.

Si se realiza una comparación entre las TMVA por territorios se percibe como el AMB tiene mejores condiciones en relación a la remuneración media de los trabajadores de las 13 metropolitanas. Característica que indica que pueden existir menores tasas de pobreza dentro de la población con relación al total nacional. Finalmente otra de las particularidades que se intuye con relación a esta cifra, es el incremento de empleos formales dentro del territorio, que por disposiciones legales deben garantizar a los trabajadores un salario mínimo legal vigente (Ver tabla 2.6).

Tabla 6: Trabajadores pobres.

TRABAJADORES POBRES	2010	2011	2012	2013	TVMA
AMB	9,40%	9%	10,20%	9,90%	1,74%
13 METROPOLITANAS	12,10%	11,30%	13,60%	13%	2,42%

Fuente: con base en la GEIH 2009-2012

3.3.2. EARN-2: Trabajadores con bajos ingresos .La disparidad salarial del país es tan marcada que no basta con señalar el porcentaje de empleados que se encuentra en situación de pobreza. En tal sentido, este indicador tiene la finalidad de medir que tan pobres son los trabajadores con respecto a los demás. De esta manera el uso de la mediana de los salarios ayuda a limitar la influencia de los valores extremos en los datos, caso que se daría si se hubiese tomado la media.

Este indicador muestra un comportamiento alentador. Al analizar la TVMA del AMB existe una disminución del 9,5% a lo largo del quinquenio estudiado; de esta manera los ingresos recibidos por hora muestran un aumento con relación a los iniciales y con respecto a las 13 metropolitanas cuya disminución ha sido relativamente pequeña (Ver tabla 2.7)

Tabla 7: Ingresos Bajos (menos de 2/3 de la mediana).

INGRESOS BAJOS (MENOS DE 2/3 DE LA MEDIANA)	2009	2010	2011	2012	2013	TVMA
INGRESO POR HORA MINIMO	1736	1818	1945	2083	2183	0,0589
AMB	23,40%	22,2%	20,40%		15,70%	-9,50%
13 METROPOLITANAS	22%	22,20%	21,90%	20,90%	21,40%	-0,69%

Fuente: con base en la GEIH 2009-2012

3.4 DIMENSIÓN 3: HORAS DE TRABAJO DECENTE

Las horas de trabajo decente están relacionadas con el respeto del tiempo de los trabajadores, remuneración óptima por hora laboral, el cumplimiento de los acuerdos internacionales y leyes nacionales. La legislación Colombiana establece la jornada de trabajo en 8 horas diarias y 48 semanales. De manera que es importante erradicar el empleo atípico en la región.

Los problemas que se relacionan con esta dimensión son: el trabajo excesivo por encima de marcos de referencia que en el empleo formal son sinónimo de tarifa horaria insuficiente y por otra parte pocas horas de trabajo que no alcanzan a representar el salario de subsistencia definido por cada país. Dentro del sector informal la situación es más grave debido a niveles de ingresos por debajo del mínimo que obedecen a actividades de subsistencia.

El indicador definido para la medición de esta dimensión dará información acerca de la proporción de trabajadores dentro del total ocupado que cumplan jornadas laborales demasiado largas.

3.4.1 TIME-1 y time-4: jornada laboral . Este indicador se relaciona con jornadas laborales que dan al trabajador el beneficio de disfrutar tiempo con su familia o dedicarlo a actividades que le generen agrado y complacencia. Para el presente estudio se realizó una desagregación por sexo y por rangos de jornadas laborales dentro de las cuales se identificaron dos tipos de deficiencia: por encima del

normal y debajo del mismo. La intención de tomar las variaciones hacia arriba y hacia abajo es identificar la existencia de personas que trabajan mucho y caso contrario personas que no lo hacen. Los dos se consideran empleos atípicos.

El indicador se categorizó por rangos con la intención de conocer en detalle el total de horas trabajadas a la semana y percibir en que niveles se trabaja en exceso y en cuáles no.

En cuanto a empleos excesivos y atípicos son frecuentemente perjudiciales para la salud física y mental e impiden conciliar el trabajo y la vida familiar. Jornadas excesivas a menudo se relacionan con remuneraciones por hora insuficientes. Por otra parte, jornadas laborales breves indican que no hay suficientes empleos, lo que aumenta el número de personas que trabajan pocas horas pero que desean y pueden trabajar más horas. Este tipo de trabajo se denomina subempleo.

En el AMB al hacer un análisis por tipos de empleo atípico (excesivo y subempleo), se encuentran dos tendencias interesantes. La primera de éstas explica como las mujeres ejercen en un escenario de jornadas laborales bajas y muy bajas. Ello puede ser explicado por ser éstas las encargadas de realizar el trabajo reproductivo del hogar.

La segunda se caracteriza por empleos excesivos, muy excesivos y excesivos en extremo para los hombres, lo que puede ser explicado por ser estos las cabezas de hogar en gran proporción de los hogares. De esta manera, las deficiencias en la remuneración exigen mayores cantidades de trabajo para obtener mejores ingresos que garanticen un mejor nivel de vida para el trabajador y su familia.

En cuanto a la categoría denominada de normalidad existe una relación casi estable entre la proporción de hombres y mujeres ocupados, esto puede obedecer a características de formación profesional (Ver tabla 2.8).

Tabla 8: Trabajo en horas laborales excesivamente largas

Año	sexo	Muy bajo	Bajo	Normal	Excesivo	Muy excesivo	Excesivo en extremo
2009	Hombre	5,0%	6,4%	40,3%	12,3%	16,3%	19,8%
	Mujer	13,7%	12,0%	43,1%	8,6%	12,0%	10,6%
	Total	9,2%	9,1%	41,7%	10,5%	14,2%	15,3%
2010	Hombre	6,2%	6,5%	35,2%	13,6%	13,6%	24,8%
	Mujer	14,9%	15,4%	36,4%	7,7%	10,6%	15,0%
	Total	10,5%	10,8%	35,8%	10,7%	12,1%	20%
2011	Hombre	6,7%	6,4%	35,0%	14,2%	16,3%	21,3%
	Mujer	16,3%	12,5%	35,9%	8,6%	12,4%	14,2%
	Total	11,4%	9,4%	35,4%	11,5%	14,4%	17,8%
2012	Hombre	5,6%	6,0%	36,0%	13,6%	16,3%	22,6%
	Mujer	16,6%	13,2%	37,3%	7,3%	12,2%	13,4%
	Total	10,9%	9,4%	36,6%	10,6%	14,3%	18,2%
2013	Hombre	5,2%	6,5%	40,4%	12,3%	15,7%	20,0%
	Mujer	14,2%	13,3%	41,7%	6,4%	11,5%	12,9%
	Total	9,5%	9,8%	41%	9,5%	13,6%	16,5%

Rangos: Muy bajo (0-20 horas), Bajo (21-39 horas), normal (40-48 horas), excesivo (48-54 horas), muy excesivo (55-62 horas) y excesivo en extremo (más de 62 horas)

Fuente: con base en la GEIH 2009-2012

3.5 DIMENSIÓN 4: CONCILIACIÓN DEL TRABAJO LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA PERSONAL

La armonización del trabajo y la vida privada está relacionada con el trabajo decente. Sin embargo hacer una medición exacta resulta una cuestión subjetiva y particular de cada sociedad.

Formar familia y cumplir con las responsabilidades que esta conlleva es general en cada sociedad y por esta razón un trabajo decente debe estar regido bajo tres políticas fundamentales: garantizar la protección del puesto si un trabajador se ve obligado a tomar una licencia prolongada por razones familiares, prestaciones económicas por razones familiares y garantías a empleados con responsabilidades familiares (flexibilidad horaria).

La importancia de esta dimensión se centra en las dinámicas laborales actuales de intensificación del trabajo que han generado aumentos en las jornadas laborales lo que desencadena conflictos con las horas familiares. Aspecto que afecta especialmente a las mujeres por su rol de madres y encargadas del empleo reproductivo no remunerado.

Aunque existen diversos estudios relacionados con este hecho en el presente estudio se tomara un indicador con el cual se valorara el problema desde la variable tiempo. Cálculo que toma las demás variables como constantes (*ceteris paribus*).

3.5.1. FAMI-1: Conciliación del trabajo la vida familiar y la vida personal. La tabla realizada para el cálculo de este indicador toma el promedio de horas de trabajo diarias y con respecto a esta cifra se calculó el número de horas dedicadas al cuidado de la familia. Es importante aclarar que el cálculo no refleja la situación particular de un hogar. Mediante éste se hacen estimaciones temporales de actividades que realiza un trabajador promedio en el AMB.

Los resultados observados dejan ver un claro aumento en la jornada laboral a través del quinquenio de estudio. De esta manera al tomarse las demás variables constantes la conciliación entre trabajo y vida familiar presenta variaciones en contra del tiempo familiar.

Tabla 9: Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado (en horas)

Promedio	2009	2010	2011	2012	2013
Semana	48	48	48	49	49
Día	8	8	8	8,2	8,2
Transporte	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
Varios	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5
Dormir	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5
Total día	19,5	19,5	19,5	19,7	19,7
Horas familiares	4,5	4,5	4,5	4,3	4,3

Fuente: con base GEIH 2009-2013

3.6 DIMENSIÓN 5: ESTABILIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

La estabilidad laboral es un factor indispensable para el TD, dado que la amenaza de perder el empleo genera estrés en el trabajador y en consecuencia efectos negativos en su salud. El perder el empleo aunque sea por corto tiempo trae consigo costos económicos. Muchas veces el conocimiento y experiencia adquirida se pierde con relación al nuevo trabajo, además de perderse beneficios laborales como la cotización a pensiones que va en detrimento de la jubilación. Además pueden verse afectadas las facetas familiares y relacionado con la obtención mejores cargos laborales dentro de la empresa en la que se hace carrera, entendida ésta como larga duración en el empleo.

Con relación a la estabilidad y seguridad del trabajo los indicadores que serán implementados son la duración laboral como factor fundamental del trabajo decente, que se hace más sensible para la población joven y la proporción de empleo precario el cual se entiende como duración del contrato y probabilidad de despido.

3.6.1 STAB-2: Antigüedad en el trabajo. La estabilidad y larga duración en un trabajo sin lugar a dudas es un factor importante del trabajo decente. Contar con un empleo que genere garantías de duración genera tranquilidad en los trabajadores y mejora su salud en cuanto no ocasiona estrés, por otra parte el cambio constante de empleo genera pérdidas al capital humano y a veces deja inservibles conocimientos y destrezas adquiridas en el puesto perdido.

Medir la antigüedad es sensible a la composición por edades de la población activa ya que los trabajadores más jóvenes tienen una antigüedad relativamente menor.

La antigüedad en el trabajo se dividió en tramos temporales. El rango 1 correspondiente a un año representa una porción de un tercio del total, situación que puede ser característica de un mercado laboral móvil y cambiante en cuanto al tiempo de empleabilidad; además en este periodo se pueden observar la capacidad de adsorción del mercado de mano de obra joven que se suma a la búsqueda de empleo.

Para el rango 2 de máximo 3 años se observa una disminución de cerca de cuatro puntos porcentuales en la TVMA, hecho que sigue evidenciando la movilidad del mercado laboral en el territorio metropolitano.

El tercer rango que comprende el periodo de máximo 7 años tiene un comportamiento más estable que se ubica en cerca de un punto porcentual durante los cinco años. Este mismo comportamiento se observa a lo largo de los rangos 5 y 6, lo que indica que en el AMB la estabilidad laboral disminuye al pasar el tiempo. Caso contrario, presenta la dinámica de aumento que se da en el rango 7 que incluye a las personas que llevan más de 30 años trabajando, cuya TMVA es del 4,6%. Fenómeno que podría estar relacionado con la presencia dentro del ámbito laboral por la inexistencia de garantías de sostenimiento en la vejez. Este Hecho será revisado más adelante (Ver tabla 2.9).

Tabla 10: Antigüedad en el trabajo

ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO	Rango	2009	2010	2011	2012	2013	TVMA
0 a 1 AÑO	1	31,20%	35,20%	35,90%	35,70%	36,20%	3,80%
1 a 3 AÑOS	2	25,60%	22,20%	22,40%	21,60%	21,50%	-4,30%
3 a 7 AÑOS	3	17,50%	17,00%	17,40%	17,60%	16,90%	-0,90%
7 a 15 AÑOS	5	15,90%	14,00%	14,30%	14,80%	15,40%	-0,70%
15 a 30 AÑOS	6	8,70%	8,40%	8,40%	8,90%	8,60%	-0,30%
MAS DE 30 AÑOS	7	1,20%	3,20%	1,60%	1,40%	1,40%	4,60%

Fuente: con base en la GEIH 2009-2013

3.7 DIMENSIÓN 6: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO EN EL EMPLEO

“Ser tratado justamente en el trabajo es una aspiración propia de todos los seres humanos, que se ha plasmado en el derecho internacional por medio de los principios de igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación e igual remuneración a trabajo de igual valor. El Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), define la discriminación como «cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (ANKER,R; CHERNYSHEV,I; EGGER,P; MEHRAN,F & RITTER,J, 2003), a lo que se agregaría la edad.

De acuerdo con lo anterior ser tratado justamente es tener libertad en la toma de decisiones, no ser víctima de cualquier tipo de acoso o blanco de cualquier tipo de violencia; además de contar con la existencia de herramientas que ayuden a solucionar los conflictos.

En el presente estudio se adentrará en aspectos relacionados con las diferencias entre la población mayor y la demás población ocupada. Los indicadores contemplados en este estudio serán la segregación ocupacional por sexo y proporción de mujeres según ocupaciones.

3.7.1 EQUA-1 Y EQUA-2: Segregación ocupacional por sexo y proporción de mujeres por ocupaciones.

La igualdad en el trabajo enuncia la necesidad que tienen los trabajadores de gozar de un trato justo y equitativo y de oportunidades profesionales del mismo tipo. Lleva consigo la ausencia de discriminación en la contratación y en el trabajo y la posibilidad de conciliar de modo equilibrado la actividad laboral con la vida familiar.

En el programa de trabajo decente se hace énfasis en los problemas que conlleva ser mayor dentro del mercado laboral, por esta razón la OIT define las acciones que se deben aplicar al caso de la población trabajadora en la región: 1) aplicación efectiva del principio de no discriminación, 2) acceso de las mujeres a las políticas activas en una proporción no inferior a su presencia en la fuerza de trabajo, 3) eliminación de las barreras a la inserción y permanencia de la mujer en la fuerza de trabajo, 4) mejoramiento de la calidad de los puestos de trabajo de las mujeres en la economía informal, 5) reducción de la diferencia de remuneración entre hombre y mujeres y 6) Igualdad en el número de participantes hombres y mujeres en las organizaciones sociales y estancias de diálogo.

Tabla 11: Segregación ocupacional por sexo

SEGREGACION OCUPACIONAL	2009	2010	2011	2012	2013	TVMA
MUJER	49,0%	48,8%	49,0%	47,6%	48,4%	-0,3%
HOMBRES	51,0%	51,2%	51,0%	52,4%	51,6%	0,3%

Fuente: con base en la GEIH 2009-2012

Con relación a lo anterior se observa que a lo largo del periodo analizado existe una participación casi equitativa en la presencia de hombres y mujeres dentro del total de ocupados en el AMB. Hecho que podría relacionarse con características positivas en materia de igualdad de oportunidades y disminución de la

discriminación por sexo. No obstante, es importante desagregar esta información en ocupaciones con la intención de identificar los tipos y calidad de los empleos que ejercen las mujeres en el AMB (Ver tabla 2.10).

De esta manera al analizar los datos de la tabla desagregada se divisa que aún existen diferencias con relación a los hombres en las ocupaciones de mayor estabilidad laboral, de mejores garantías laborales como por ejemplo trabajadores del gobierno. Las mujeres se ocupan en cargos o actividades o empresas que toman mayor perfil informal. Lo anterior se constata con una brecha de género persistente a lo largo del tiempo de alrededor de 3 puntos porcentuales (Ver tabla 2.11)

En cuanto a mujeres con cargo “patrón o empleador” existe una diferencia del 78,7% con respecto a los hombres, situación que indica la existencia de casi la mitad de mujeres jefes con relación a los hombres. Este resultado genera duda en cuanto al emprendimiento, apoyo a la creación de empresa y el número de mujeres en altos cargos directivos en las empresas del AMB. Además al hacer un análisis desde la TVMA no existen cambios significativos positivos en el AMB en la totalidad de empleo (Ver tabla 2.11)

Tabla 12: Proporción de mujeres por ocupaciones (2009-2013)

SEGREGACION OCUPACIONAL		2009	2010	2011	2012	2013	TVMA
MUJER	Trabajador sin remuneración en empresas o negocios de otros	0,35%	0,28%	0,32%	0,26%	0,23%	-9,92%
	Trabajador familiar sin remuneración	5,44%	4,78%	3,84%	4,05%	4,12%	-6,71%
	Patrón o empleador	4,83%	5,50%	5,37%	4,88%	4,72%	-0,56%
	Trabajador por cuenta propia	42,78%	46,44%	47,12%	45,55%	43,76%	0,57%
	Empleado doméstico	6,53%	6,43%	5,62%	6,12%	5,77%	-3,06%
	Obrero o empleado del gobierno	3,61%	3,83%	2,93%	3,19%	2,93%	-5,15%
	Obrero o empleado de empresa particular	36,28%	32,43%	34,37%	35,45%	38,15%	1,26%
	Otro,	0,17%	0,31%	0,43%	0,49%	0,33%	17,12%
HOMBRE	Jornalero o peón	0,37%	0,18%	0,14%	0,30%	0,23%	-11,08%
	Trabajador sin remuneración en empresas o negocios de otros	0,07%	0,30%	0,23%	0,12%	0,18%	28,79%
	Trabajador familiar sin remuneración	2,00%	2,05%	1,32%	1,34%	1,53%	-6,50%
	Patrón o empleador	9,96%	11,03%	11,01%	9,99%	8,36%	-4,30%
	Trabajador por cuenta propia	43,57%	43,11%	45,13%	42,91%	42,17%	-0,81%
	Empleado doméstico	0,28%	0,23%	0,24%	0,16%	0,21%	-6,78%
	Obrero o empleado del gobierno	3,70%	3,52%	3,47%	3,26%	3,17%	-3,84%
	Obrero o empleado de empresa particular	39,66%	39,45%	38,10%	41,48%	43,92%	2,58%
Otro,	0,38%	0,13%	0,36%	0,44%	0,23%	-12,06%	

Fuente: con base en la GEIH 2009-2012

3.8 DIMENSIÓN 7: ENTORNO DE TRABAJO SEGURO

Al definir Salario encontramos que “es la paga que una persona está dispuesta a aceptar por dejar de hacer otras actividades que le resultan más satisfactorias y menos riesgosas” (Smith). Todos los trabajos conllevan riesgos y estos varían según la ocupación. Los hay de distintas maneras: tareas repetitivas, jornadas laborales excesivas, contacto con sustancias peligrosas, ruidos, presión psicológica, etc.

Anualmente y según estimaciones del boletín de seguridad y salud en el trabajo de la OIT (CIS), para el 2004 de 250 millones de accidentes de trabajo registrados más de 300.000 fueron mortales y muchos de los accidentes resultan en la incapacidad parcial o total para trabajar. Por esta razón es importante que un trabajo decente garantice la seguridad y la salud de los trabajadores mediante medidas que preserven el bienestar físico y moral.

La OIT ha creado una serie de convenios entre ellos el más importante en relación con el tema es el convenio 155 que versa acerca de la seguridad y la salud en el trabajo (1981), en el cual se exige a los gobiernos formular políticas nacionales para prevenir enfermedades y accidentes laborales, que muchas veces terminan en muertes en el trabajo. Además se recomienda la inspección de las condiciones de seguridad empresariales, que se ratifica con el convenio 81 de la OIT.

El monitoreo de esta dimensión se realiza mediante la aplicación de índices como la tasa de lesiones profesionales mortales y no mortales y la existencia de inspectores laborales

3.8.1. SAFE-1 Y SAFE-2: Accidentes de trabajo mortales y no mortales. La medición de los accidentes laborales es una variable clásica al momento de

identificar la efectividad de los planes y programas de prevención y promoción de la salud laboral. Una de las formas comunes para la medición de este indicador y que se usa en el presente estudio es identificar el número de accidentes mortales registrados en las bases de datos de entidades encargadas de asegurar a los trabajadores que son agrupadas en la Federación de aseguradores colombianos (Fasecolda). En el gremio se lleva la cuenta del número de accidentes mortales y no mortales por territorios departamentales, de esta manera en este indicador se toma el total del departamento.

Durante el periodo analizado se observa una importante disminución de la tasa de accidentes mortales en Santander, presentando una reducción de cerca de 17 puntos porcentuales. No obstante este indicador requiere especial cuidado al momento de su análisis porque es proclive a variaciones y se considera importante el conocimiento detallado de las causas de los mismos. No obstante, en el presente estudio el tema se tomara como un condicionante de trabajo decente y no se detendrá en estudios detallados (Ver tabla 2.12)

Tabla 13: Tasa de accidentes mortales

TASA DE ACCIDENTES MORTALES	2009	2010	2011	TVMA
TASA DE ACCIDENTES MORTALES x 100000	8,4	5,4	5,8	-16,91%
NUMERO DE ACCIDENTES	24	16	19	-11,02%

Con relación a la tasa de accidentes de trabajo no mortales en el departamento en comparación con el total nacional las cifras requieren especial cuidado, porque existe una brecha del 28,33%, dato que indica que los esfuerzos nacionales en la protección y vigilancia en los puestos de trabajo han tenido mejores resultados respecto a los de Santander (Ver tabla 2.13)

Tabla 14: Accidentes de trabajo

ACCIDENTES DE TRABAJO	2009	2010	2011	TVMA
TOTAL SANTANDER	17723	19258	25606	20,20%
TOTAL NACIONAL	410410	442898	346358	-8,13%
TASA	6,20	6,50	7,80	12,16%
PORCENTAJE EN EL TOTAL NACIONAL	4%	0,04	0,05	4,55%

3.8.2. SAFE-4: Inspectores laborales. Uno de los propósitos de la OIT es que las autoridades nacionales de los países miembros garanticen el cumplimiento de las normas laborales con la intención de superar los obstáculos que se han presentado a lo largo de las últimas décadas en cuanto a garantías laborales por parte de las empresas hacia los trabajadores. Por esta razón se crearon normas y guías que organizan y rigen la inspección del trabajo.

De esta manera el Sistema de Inspección Laboral se sostiene bajo tres pilares fundamentales: 1) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores y trabajadoras en ejercicio de su profesión (horas de trabajo, salario, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores, libertades sindicales y demás disposiciones afines). 2) facilitar información técnica y asesorar a empleadores y trabajadores sobre la manera más efectiva para cumplir las dichas disposiciones. 3) poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por ellas. En síntesis estos pilares se concretan en las funciones de control, asesoraría e información, y puesta en conocimiento ante la autoridad competente (ENS).

Para el AMB existe una estimación de inspectores laborales de 0,735 por cada 10.000 ocupados. Cifra superior al promedio nacional calculado por el estudio realizado para Bogotá por Javier Pineda, que arroja una cifra de 0,262 para el año 2011 (Ver tabla 2.14).

En relación a los resultados observados se puede apreciar que Santander tiene buena participación de inspectores laborales a lo largo de su territorio. Hecho que se relaciona con mejores índices de cobertura y velocidad en el tratamiento de los mismos.

Tabla 15: Inspectores laborales

INSPECTORES LABORALES	2014
TOTAL INSPECTORES EN SANTANDER	40
ESTIMACIÓN	0,735

Estimación: Inspectores laborales por cada 10000 habitantes

3.9 DIMENSIÓN 8: SEGURIDAD SOCIAL

La seguridad social es un componente básico del trabajado decente, siempre ha sido importante para todas las sociedades la necesidad de proteger a sus miembros de los riesgos de la vida en general. Desde la época romana este tipo de relaciones eran llamadas de mutualidad y vuelven a parecer con mayor fuerza en la revolución industrial de una manera más organizada, se empezaron a crear los regímenes de protección social pública. Esto se dio básicamente por la explosión de la población urbana y los nuevos tipos de riesgos e inseguridades a lo que los trabajadores se vieron enfrentados.

En el caso particular colombiano el sistema de seguridad estuvo atado a las relaciones de trabajo como un impuesto a la nómina, por esta razón es altamente influenciado por la tasa de ocupación. Pero en la actualidad se ha avanzado y ha cambiado el modelo, pues ya se no soporta en impuestos ala nomina sino en impuestos de carácter general. De esta manera se aprobó la ley 1607 de 2012, que elimina algunos impuestos parafiscales como los aportes al Sena y al ICBF,

esto da un punto de partida para la generación de más y mejores empleos los cuales se están liberando de importantes trabas arancelarias. (Pineda, 2013)

De acuerdo con la seguridad social en un plano más internacional la OIT en el convenio 102 de 1952 presta especial interés en un régimen de protección social que incluya prestaciones por salud, enfermedad, vejez, desempleo, accidentes de trabajo y enfermedad profesional, prestaciones familiares, de maternidad, de invalidez y prestaciones para sobrevivientes. Pero aún con la existencia de garantías de protección social existen bajos índices de cobertura total. Por esta razón desde 2001 la conferencia internacional del trabajo adopto a la seguridad social como un derecho humano fundamental y un medio de fomentar la cohesión social, la dignidad humana y la justicia social.

El estudio en esta dimensión se centra en el conocimiento de dos aspectos fundamentales obedecen a características cuantitativas que resultan más fáciles para el análisis y el trato estadístico, las cuales en su mayoría son proporcionadas por la GEIH nacional, estas son: proporción de la población de 65 años o más que percibe una pensión, proporción de la población ocupada que cotiza pensión.

3.9.1. SECU-1: Mayores de 65 años ocupados que reciben pensión. Se realizó el cálculo de personas mayores de 65 años dentro de la población ocupada con la intención de mostrar un panorama que para posteriores años y más puntualmente al pasar el “Bono demográfico” que atraviesa región serán comunes y tendrá una dinámica de crecimiento acelerado. Que requiere la creación de políticas y planes que prevean futuras situaciones.

Tabla 16: Proporción de mayores de 65 años ocupados que reciben pensión.

PERSONAS MAYORES DE 65 OCUPADAS QUE RECIBEN PENSIÓN	2009	2010	2011	2012	2013
AMB	15,8 %	18,72%	17,42%	15,32%	15,04%
13 METROPOLITANAS	12,76%	13,26%	14,13%	12,10%	13,42%

Fuente: con base en la GEIH 2009-2013

La tasa de trabajadores mayores a lo largo del quinquenio presenta una tendencia a la baja. Para un mejor análisis de este indicador cabe incorporar en la discusión las diferentes causas de la continuación en el mercado laboral luego de pensionarse. Estos elementos serán objeto de estudio en la última dimensión.

3.9.2. SECU-4: Proporción de ocupados que cotiza pensión El conocimiento de este índice arroja datos acerca de la proporción de la población que llegará a la vejez y gozará de una pensión de sostenimiento.

Al comparar las cifras entre el AMB y las 13 áreas metropolitanas se puede observar un aumento de la población dentro de los subterritorios más poblados del país, ello porque existe una brecha entre regiones de aproximadamente 3 puntos porcentuales, que con el tiempo tiende a disminuir. Es así, que no más del 40% de los ocupados podrán acceder a una pensión que garantice una vejez digna con un ingreso mensual seguro, esto si no se modifica el modelo pensional actual.

Con relación a la TVMA las cifras son alentadoras, existen aumentos en la cobertura de cotización en el AMB y las 13 metropolitanas de 4,11% y 2,54% respectivamente, esto posiblemente por la generación de empleos “decentes” o porque los trabajadores reconocen la importancia de obtener ingresos cuando se llega al ocaso vital (Ver tabla 2.16).

Tabla 17: Cotiza pensión

COTIZA PENSION	2009	2010	2011	2012	2013	TVMA
AMB	33,95%	33,53%	35,51%	37,97%	39,89%	4,11%
13 METROPOLITANAS	36,26%	36,40%	35,73%	38,39%	40,08%	2,54%

Fuente: con base en la GEIH 2009-2012

3.10. DIMENSIÓN 9: DIALOGO SOCIAL Y REPRESENTACIÓN DE TRABAJADORES Y EMPLEADORES.

“La libertad de asociación es un derecho humano fundamental inscripto en la Carta de las Naciones Unidas y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos”(GHAI, D, GODFRY,M, HEPL E,B,KURUVILLS, S, & SAITH, A).

La libre asociación se relaciona con la capacidad y el derecho de los trabajadores a organizarse en libertad con el fin de defender sus derechos y exigir trato justo por parte de los demás agentes presentes dentro de una relación laboral, este se funda como un elemento vital de la democracia y su existencia sin ningún tipo de restricciones o amenazas están inscritos dentro del concepto de “trabajo decente”. De esta manera según la OIT el dialogo social comprende “todo tipo de negociaciones y consultas - e incluso el mero intercambio de información - entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales” (OIT 1994; 1996; 1999).

Buenas prácticas de diálogo social repercuten directamente en: aumentar la democratización de la formulación de políticas económicas y sociales, en la reducción los conflictos sociales, fomenta un buen gobierno, aumenta la paz social e industrial, en la generación de crecimiento económico y contribuye a la reducción de la pobreza (GHAI, D, GODFRY,M, HEPL E,B,KURUVILLS, S, & SAITH, A).

Con relación al diálogo social existen a nivel internacional marcos normativos que le otorgan una especial importancia, entre los más importantes se encuentran los convenios 87 que versa sobre la libertad sindical y la protección de derecho de sindicalización (1948) y el convenio 98 sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva (1949).

Para el análisis y monitoreo de la dimensión de diálogo social para el presente estudio se tomarán dos indicadores categorizados por las reuniones de expertos como principales: tasa de sindicalización y tasa de cobertura de la negociación colectiva.

3.10.1 DIAL-1: TASA de sindicalización y número de sindicatos Son varios los aspectos que resultan importantes para destacar al momento de analizar la situación de los sindicatos en el país. En primer lugar es paulatina la disminución de sindicatos que se ha venido presentando actualmente, lo cual obedece a los procesos de desarrollo económico y laboral del país, con altas tasas de informalidad, la tercerización económica, procesos de privatización, fusiones, flexibilización y hostigamiento frente a la labor sindical. Otro aspecto es que a pesar de la ratificación de los convenios 151 y 154 aún la actividad sindical dentro del país y el total de sus territorios es perseguida y está siendo erradicada. La tercera está relacionada con la violencia, persecución y violación de derechos humanos, hechos innatos del conflicto que se ha vivido en el país a lo largo de los años.

La mejora de la medición y crecimiento de los sindicalizados entre 2009 y 2013 alcanza una recuperación superior al 100% situación que puede estar relacionada con la calidad de recolección del instrumento y la organización de la empresa informal en el AMB.

La TVMA que se observa muestra aumentos significativos en el AMB y las 13 áreas metropolitanas, ello demuestra el momento de progreso que presenta el

país en relación a la sindicalización y el diálogo social entre los tres actores que conforman las relaciones laborales. Basado en estas cifras se puede explicar el título de “país en progreso” para la actividad sindical dado al país por la OIT (Ver tabla 2.17).

Tabla 18: Tasa de sindicalización

Tasa de sindicalización	2009	2010	2011	2012	2013	TAVM
AMB	1,71%	2,13%	2,41%	2,50%	3,95%	23,28%
Total	1,86%	1,95%	2,19%	2,30%	4,06%	21,55%

Fuente: con base en la GEIH 2009-2012

En cuanto al número de sindicatos la cifra para 2011 fue de 146 dando un paso positivo con relación al año 2005 en el cual según la ENS la cantidad era de 109 (Ver tabla 2.18).

En la desagregación por sexos los hombres están por encima de las mujeres en una proporción casi del 100%, hecho que evidencia menores tasas de protección para este grupo poblacional. Pero según estudios realizados a periodos temporales más amplios la participación femenina en las organizaciones sindicales ha crecido 10 puntos porcentuales desde 1984 hasta 2005 (Ver tabla 2.18).

Tabla 19: Sindicatos y sindicalización por sexo

SINDICATOS	2011 (146)
HOMBRES AFILIADO	22034
MUJERES AFILIADAS	9640

Fuente: con base ENS.

3.10.2 DIAL-3: TASA de cobertura de la negociación colectiva La dinámica de deterioro de la tasa de sindicalización de la fuerza de trabajo contribuye a la disminución de cobertura de la negociación colectiva. Ésta incluye: las convenciones colectivas, que constituyen más de la mitad de las modalidades de negociación a nivel nacional; los pactos sindicales, que han venido creciendo y son más de la tercera parte de la negociación; y, los contratos sindicales y los tribunales de arbitramento, que son modalidades que ocupan un porcentaje minoritario de las negociaciones, pero con alta variabilidad. Para el año 2009 se habían realizado en todas estas modalidades más de 600 negociaciones colectivas en todo Colombia (ENS, 2010).

Los datos que se usaron para la realización de este indicador fueron sacados de los informes realizados por la ENS que mantiene constante seguimiento a la actividad sindical del país. Para el periodo de tiempo que se realiza el estudio la información obtenida da cuenta del número de convenios firmados, pero no especifica el número de beneficiarios, información que es necesaria para la construcción de la tasa de cobertura de negociación colectiva.

En Santander se observa una disminución en cuanto al número total de convenios firmados a lo largo de los últimos años. Situación que preocupa al ser comparado el departamento de Santander con Bogotá, región que para el 2012 tuvo un total de 237 casos contra 18 del departamento.

Ahora bien, al hacer un análisis por convenios dentro del AMB el total se ve considerablemente disminuido a lo largo del periodo estudiado, bajando en cerca de 9 puntos porcentuales su TMVA. Hecho que puede ser explicado por la baja efectividad de negociación de los sindicatos del departamento o por otro lado por la falta de atención de las empresas a los requerimientos de los empleados (Ver tabla 2.19).

Tabla 20: Tipo de convenios

TIPO CONVENIO	2009	2010	2011	2012	TMVA
CONVENIOS COLECTIVOS	8	9	10	13	12,91%
PACTOS COLECTIVOS	6	7	1	5	-4,46%
CONTRATOS COLECTIVOS	12	0	0	0	NO
TOTAL	26	16	11	18	-8,78%

Fuente: con base información ENS

3.11. DIMENSIÓN 10: PROFUNDIZACIÓN DE CARACTERÍSTICAS LABORALES DE MAYORES DE 60 AÑOS.

El descenso de la fecundidad y la reducción de las tasas de mortalidad, han generado un proceso de envejecimiento en la población. Señal de esto, es la inversión de la pirámide poblacional: la proporción de menores de 15 años disminuye para incrementar la proporción de personas en edad de trabajar (15-59) y la de personas mayores de 59 años. Dichas variaciones demográficas tienen implicaciones de carácter económico, sociales, culturales, psicológicas. Entre estas las más importantes y preocupantes serán la carga pensional y de sostenimiento sobre la población ocupada y el estado, en especial cuando las personas no ahorran para su vejez. Otro aspecto preocupante es el incremento de gastos en salud que la población demanda ya que las enfermedades crónicas y discapacidades costosas son muy comunes en este grupo etario. Y una última característica es el aumento de necesidad de atención, incremento de la tasa de dependencia por motivo de salud dentro de los hogares, así como los hogares y cuidados geriátricos institucionales.

Para la realización de los indicadores de esta dimensión se tomaron los datos otorgados por la Encuesta Nacional de Demografía y Salud (ENDS) realizada por

Profamilia, que para el año 2010 incluyó un capítulo denominado “Adultos mayores” como nuevo tema de importancia para posteriores estudios y conocimiento de las características específicas del grupo etario, que toma creciente importancia.

3.11.1. Vejez-1: tasa de personas mayores que trabajan. La inclusión de este indicador dentro del estudio tiene el fin de identificar la proporción de mayores de 60 años que aún se encuentran presentes dentro de la población ocupada e identificar cual es el nivel de importancia de este grupo etario dentro del total ocupado en el AMB. Pero debido a la inexistencia de información para el total del periodo estudiado se realizará el análisis tan solo para el año 2010.

De esta manera Santander mantiene una proporción superior al total nacional de personas trabajando dentro del total de personas mayores de 60 años. Población que dentro del AMB representa cerca 7,19% del total de los ocupados. Tendencia que se mantiene en 2011 y se hace mayor entre 2012 y 2013 (Ver tabla 2.20).

El comportamiento de crecimiento se puede explicar por el incremento de esta población con relación a los demás grupos poblacionales. Además la presencia de los mayores de 60 años en el mercado laboral está explicado por las malas condiciones económicas con las que se llega a la vejez, esto por no recibir ningún tipo de ingreso además del salario por trabajar. Por otro lado la decisión de permanecer por más tiempo dentro del mercado laboral refleja la continuidad de las capacidades de productividad que las personas mayores aún conservan. Dicho de otra forma la existencia de buenas condiciones de salud, necesidad de subsistencia y necesidad de sentirse ocupados son catalizadores de la permanencia de este grupo etario dentro del mercado laboral. Lo anterior se estudiar a fondo con los próximos indicadores.

Tabla 21: Mayores que trabajan

Trabaja actualmente	2010
Santander	30,10%
Nacional	27,20%

Fuente: con base ENDS 2010

Tabla 22: Proporción de mayores ocupados dentro del total de ocupados

PROPORCIÓN DE MAYORES OCUPADOS DENTRO DEL TOTAL DE OCUPADOS	2009	2010	2011	2012	2013	TMVA
Área metropolitana de Bucaramanga	5,92%	7,19%	7,19%	7,80%	7,60%	6,44%

Fuente: con base GEIH 2009-2013

3.11.2. Vejez-2: tasa de trabajo por necesidad Un componente importante en el trabajo decente hace referencia a la dignidad, “un trabajo decente está vinculado a la dignidad, la satisfacción, la calidad y la cantidad”, de esta manera empleos decentes son aquellos que dignifique a la persona y satisfagan sus intereses y necesidades y que sea de la calidad necesaria para llevar una vida donde otras dimensiones del ser humano se puedan realizar.

Es así que no basta que las personas mayores se empleen. Al contrario, que lo hagan en buenos empleos que dignifiquen su proceso vital, que no afecten de ninguna manera su humanidad y que él trabajó le garantice condiciones de aceptación social. Condición que se pierde al salir del mercado laboral.

Tabla 23: Razón por la cual trabaja

RAZÓN POR LA QUE TRABAJA (2010)	Necesita ingresos	Para ayudar a la familia	Para estar ocupado	Para sentirse útil	Le gusta el trabajo	otro
Santander	75,4	8	5,7	5	5,9	0
Nacional	78,6	6,9	5,6	4,9	3,6	0,4

Fuente: con base ENDS

En relación a la tabla anterior se puede afirmar que la composición de empleados mayores de 60 años trabaja en su mayoría por necesidad y con la intención de ayudar a su familia a llevar un mejor nivel de vida. Hecho que se hace preocupante al comparar esto con la proporción de trabajadores mayores que trabajan por gusto y que disfrutan lo que hacen. De tal manera, es una prueba que la decisión de continuar en el mercado laboral está condicionada por las características económicas propias y familiares.

Comparando las tasas por orden de importancia en el AMB el 83,4% de los mayores trabajan por necesidades económicas, el 10,75 lo hace por sentirse útil y ocupado, y un 5,9% lo hace por gusto (Ver tabla 2.22).

3.11.3. Vejez-3: porcentaje de jefatura de hogar. Este indicador tiene como fin identificar la composición de los hogares dentro del departamento, específicamente el nivel de importancia de la población mayor en el sostenimiento de los hogares en Santander. Encontrándose una proporción relativamente importante de mayores jefes de hogar, cifra que es menor si se compara con el resultado nacional.

En relación a este indicador se puede concluir que las personas mayores en su mayoría son la fuente de sustento de sus hogares. Por tal razón al mejorar las condiciones económicas y de cobertura de asistencia a los mayores de 60 años existe una alta incidencia de esto en la situación de pobreza de los hogares de

Santander y el país. Otro hecho de importancia que se nota en la información obtenida es la presencia de la población mayor en la zona urbana del territorio nacional y la mayor presencia de mujeres dentro de este grupo etario, lo que prueba una mayor esperanza de vida (Ver tabla 2.23).

Tabla 24: Jefatura de hogar y características generales

Jefatura de hogar y características generales	Hombre	Mujer	Urbana	Rural	Jefe	No jefe
Santander	44,8	55,2	58,5	41,5	54,8	45,2
Nacional	43	57	72,9	27,1	60,8	39,2

Fuente: con base ENDS 2010

3.11.4. Vejez-4: fuentes de ingresos e ingresos. Para el análisis de este indicador se recopiló información sobre las formas de obtención de salarios y los montos salariales. La evidencia más notable de los resultados arrojados por la estimación de este indicador tiene que ver con los bajos salarios que recibe la población mayor del departamento y que sigue una tendencia preocupante a nivel nacional.

Si se relaciona la proporción de bajos ingresos y el indicador de jefatura de hogar los resultados podrían arrojar respuestas acerca de la composición de la población pobre en la cual los mayores tienen una alta participación.

Por otra parte es de vital importancia relacionar las formas de obtención de ingresos con la calidad de los empleos de la población mayor, de esta manera los empleos que realiza la población mayor no tienen remuneración fija, lo que indica la existencia de una gran tasa de informalidad por recibir esta población ingresos por la proporción de tiempo laborada, comisiones, propinas y destajo. En cuanto a la categoría “No hay pago” se puede concluir que gran parte de la población mayor del departamento se dedica a dar apoyo a la familia cuidando a los menores,

trabajando en negocio familiar sin recibir remuneración entre otros (Ver tabla 2.24 y 2.25).

Tabla 25: Composición salarial

Composición salarial	Salario Fijo	Por hora/día	A destajo	Comisión, porcentaje	Honorarios	Propinas	En especie	No hay pago
Santander	12,1	19	16,3	14,1	7,4	0,5	1,6	29,1
Nacional	23,3	21,3	25,7	15,3	2	0,5	2,7	9,1

Fuente: con base ENDS 2010

Tabla 26: Ingresos de la población mayor

INGRESOS	Menor 1 smlv	1 a 2 smlv	2 a 3 smlv	Más de 3 smlv
Santander	75,7	21	1,3	2
Nacional	77,3	15,5	3	4,2

Fuente: con base ENDS 2010

3.11.5. Vejez-5: tasa de beneficiarios de programas. El aumento de la población mayor, afectada por proceso crónico de enfermedad, carencias nutricionales, limitaciones físicas y psíquicas, todo ello unido a la deficiente atención en salud, requieren la creación de estrategias y programas para el apoyo y cuidado de esta población. Además exige la existencia de programas para la prevención e intervención de las manifestaciones propias y naturales del proceso de envejecimiento.

Es de esta manera que la intención de este indicador es conocer el apoyo de programas y el alcance de los mismos en materia de cobertura poblacional en el departamento. Encontrándose una proporción de 35,7% de adultos mayores beneficiarios de programas dirigidos específicamente a este grupo etario, cifra superior al total nacional que es del 30%. Aunque existen buenos índices de

cobertura es necesario su crecimiento debido a que como se observó en los anteriores indicadores, existe una proporción de los mayores considerable que hacen parte de la población pobre del departamento y el país (Ver tabla 2.26).

Tabla 27: Beneficiarios de programas del estado

BENEFICIARIOS DE PROGRAMAS DEL ESTADO	Asiste a programa alimentario	Programa de protección al adulto mayor	Programa nacional de alimentación del adulto mayor	Otro
Santander	17,6	8,3	9,5	0,3
Nacional	4,2	17,5	7,8	0,5

Fuente: con base ENDS 2010.

4 CONDICIONES LABORALES DE TRABAJO DECENTE EN EL AMB

4.1 CONDICIONES LABORALES Y DEMOGRÁFICAS DE LA POBLACIÓN MAYOR EN EL AMB

Al hacer un análisis de las características laborales de la población mayor en el área metropolitana de Bucaramanga y su relación con el fenómeno demográfico descrito a lo largo del texto, puede afirmarse que las condiciones siguen un patrón similar a la dinámica de América Latina y Colombia⁷.

Las transformaciones y tendencias demográficas en el AMB y el departamento de Santander presentan una rápida transición demográfica evidenciada por el descenso de la fecundidad y el aumento de la esperanza de vida.

Ello considerado como “espectacular” por la velocidad con la que ocurre. Disminuye la población menor de 15 años al mismo tiempo que aumenta aceleradamente la población de más de 60 años (a un ritmo superior al que lo hace el total de la población).

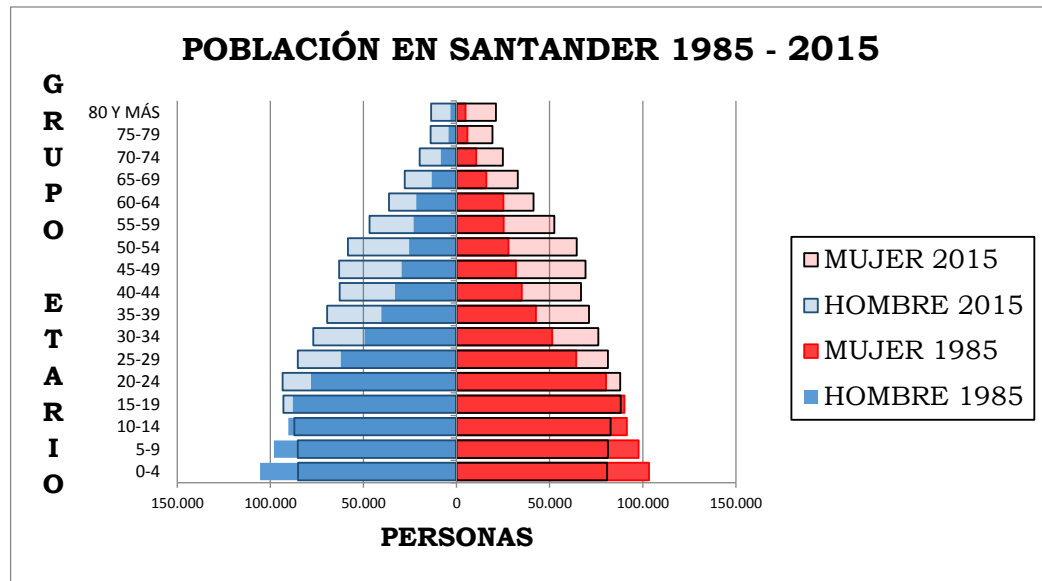
El perfil poblacional del AMB se compone por 1.103.989 personas a diciembre de 2013. De estas, el 82% hacen parte de la población en edad de trabajar, personas encargadas de soportar la carga pensional del momento, esto acorde con el sistema pensional de reparto colombiano.

Para constatar con información estadística los cambios demográficos mencionados, durante el periodo comprendido entre 1985 y 2013, la fecundidad disminuyó de 27,18 a 16,82 nacimientos por cada 1000 personas, y la esperanza de vida aumentó de 68,9 a 75,3 años (DANE). De acuerdo con esto, la cifra de las

⁷ Véase “Trabajo y Envejecimiento” Capítulo uno del documento.

personas mayores tuvo un crecimiento de 66.375 en 1985 a 164.250 en 2013, datos que evidencian una paso tendencial de 10% a 30% dentro del total de la población del AMB. Fenómeno que modifica la conformación de la pirámide poblacional, como se puede observar en el siguiente gráfico (Ver Gráfico 3.1).

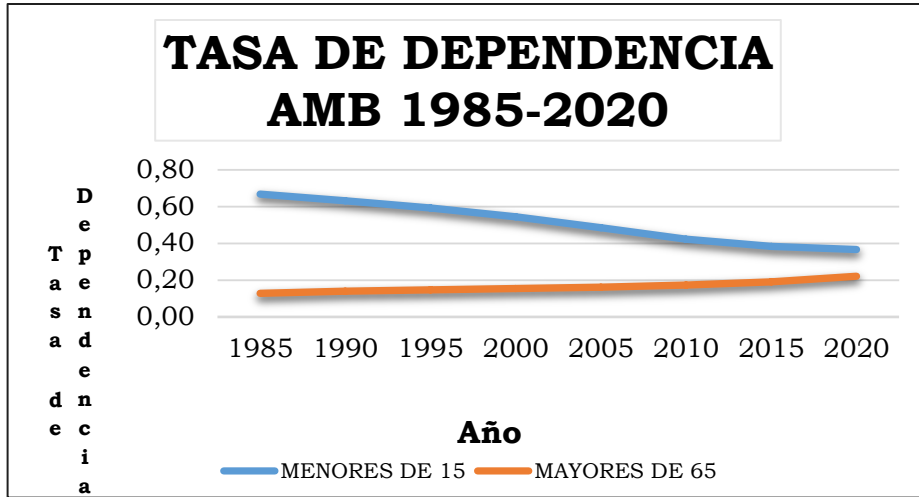
Grafico 1: Pirámide poblacional Santander 1985 vs 2015



Fuente: con base en estimaciones de población, 1985-2005 y proyecciones de población 2005-2020

Por otro lado, aunque la interdependencia es una expresión de la vida en sociedad y buena parte de la población mayor tiene la facultad de ser independiente, existen mayores posibilidades de dependencia durante esta etapa del ciclo vital y, estadísticamente, debido en general al mayor nivel de retiro de la vida laboral activa, se considera a la población en estas edades como población dependiente. Este criterio estadístico no aplica a toda la población vieja, como si sucede con la población infantil. La disminución de la natalidad ha generado la caída de la dependencia infantil, pero este hecho se contrarresta con el aumento de la dependencia por envejecimiento (Pineda, 2013). El siguiente gráfico muestra la presencia del mencionado fenómeno en el AMB

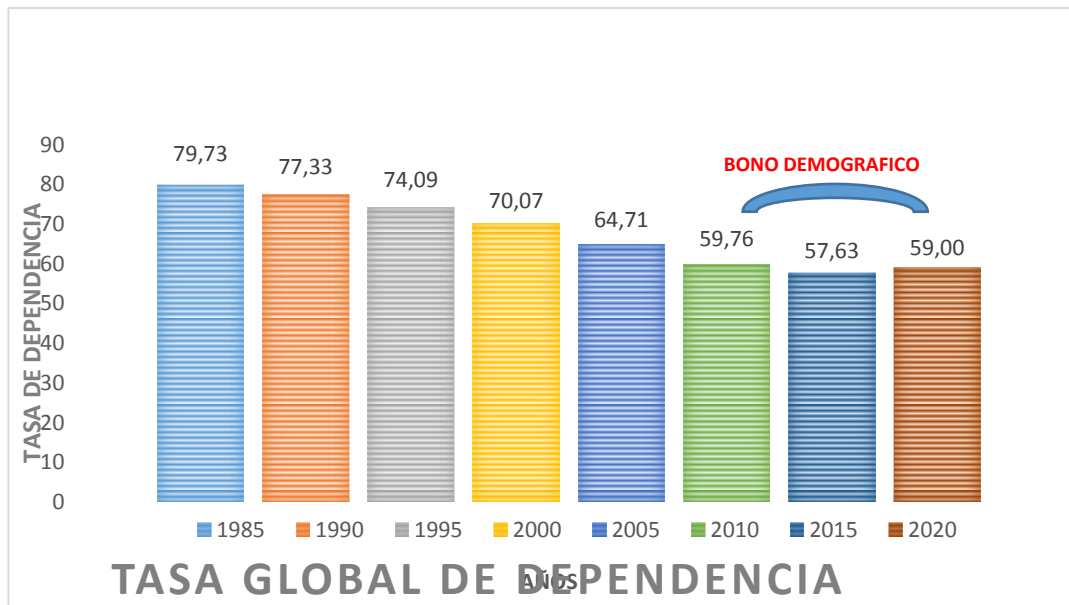
Grafico 2: Tasa de dependencia AMB entre 1985-2020



Tasa de dependencia de adultos mayores=población mayor de 65/población en edad de trabajar; tasa de dependencia infantil= población menor de 15 años/población en edad de trabajar.

Fuente: con base en estimaciones de población, 1985-2005 y proyecciones de población 2005-2020

Grafico 3: Bono demográfico AMB



Tasa global de dependencia= ((población<15años+población de 60 y más años) / Población de 15 a 65 años) *100.Fuente: Elaboración propia con base en estimaciones de población, 1985-2005 y proyecciones de población 2005-2020

En la actualidad, la composición por edades muestra el aumento de la población en edad de trabajar. Hecho que evidencia una estructura etaria relativamente joven, caracterizada por una disminución de la tasa de dependencia que se mantendrá hasta el quinquenio comprendido entre 2025-2030, lo que refleja la existencia de un “bono demográfico” en el departamento.

La CEPAL (2011) “afirma que el bono demográfico permite generar inversiones productivas o aumentar la inversión social en la lucha contra la pobreza, el mejoramiento de la educación y los servicios de salud; además, ayudaría a participar inversiones frente al aumento de la población en edad avanzada, cuyas demandas serán más costosas”. Sin embargo, el bono tendrá su punto mínimo en 2015 con una proporción de cerca de 58 por cada 100 personas.

Pasadas las garantías del bono en la región habrá crecimiento en las tasas de dependencia, altas demandas de atención en salud, seguridad económica y protección social. “En estos factores estriban las grandes diferencias en términos de políticas y programas requeridos por la población, porque las demandas de salud, vivienda, educación y protección social, entre otras, dependerán en gran medida del peso relativo de estos dos grupos de edad” (CEPAL, 2011).

El crecimiento de la población mayor que auguran los estudios demográficos conlleva nuevos desafíos para la sociedad. Por esta razón se deben crear políticas que faciliten los ajustes en las diferentes áreas del quehacer público, basando los objetivos en el concepto de la solidaridad plasmado en el principio básico de las Naciones Unidas resumido en el lema «una sociedad para todas las edades» (Naciones Unidas, 1999).

Ante tal panorama surgen interrogantes relacionados con el dinamismo del mercado laboral en el AMB y el departamento de Santander con relación a la población mayor que ha venido aumentando su participación dentro del total de ocupados, y durante el quinquenio 2009-2013 tuvo una variación positiva del 1,3%, llegando en 2013 a conformar el 4% del total de los ocupados del AMB, este comportamiento se espera siga aumentando con relación al proceso de envejecimiento poblacional (Ver tabla 3.1).

Tabla 28: Participación porcentual de las Personas Mayores dentro de los Ocupados del AMB

PERSONAS MAYORES	2009	2010	2011	2012	2013
Porcentaje de personas mayores ocupadas dentro del total de ocupados.	2,7%	3,8%	3,4%	4,0%	4,0%
Tasa de informalidad en mayores de 65 años	89,0%	83,5%	88,5%	90,5%	88,2%

Fuente: en base GEIH 2009- 2013

Tabla 29: Distribución porcentual de los ingresos de las Personas Mayores del AMB

INGRESOS MAYORES	2009	2010	2011	2012	2013
Menores de 1 SMLV	60,8%	63,3%	61,9%	59,3%	62,0%
Entre 1 y 2 SMLV	25,8%	20,6%	26,1%	26,8%	24,5%
Entre 2 y 3 SMLV	3,4%	4,2%	5,3%	3,3%	4,6%
Más de 3 SMLV	10,0%	11,9%	6,8%	10,7%	8,9%

Fuente: en base GEIH 2009- 2013

La población del AMB presenta una alta incidencia de empleo informal que alcanza en el año 2013 una tasa de 59,5%. Al hacer una desagregación por grupo etario se evidencia un panorama que exige atención por parte de las autoridades competentes, administraciones municipales, dirección departamental y ministerio de trabajo. Esto porque cerca del 90% de los adultos mayores que se encuentran laborando en el AMB lo hacen en condiciones de informalidad (Ver tabla 3.1).

Ahora bien, al hacer un análisis desde el ámbito monetario se destacan los siguientes aspectos: primero, el 62% de los adultos mayores ocupados perciben ingresos inferiores a un salario mínimo legal. Hecho que se relaciona directamente con la alta informalidad de la cual son víctimas las personas mayores de 65 años.

Segundo, las tasas de jefatura de hogar y presencia dentro del mercado laboral por necesidad económica en Santander para el 2010 presentan cifras cercanas al 55% y 86% respectivamente (ENDS, 2010).

En síntesis, el panorama laboral para la población de la tercera y cuarta edad se caracteriza por empleos en su mayoría informales, con baja remuneración, sin cumplir mínimas garantías constitucionales y altas tasa de jefatura de hogar.

Por esta razón se plantea la necesidad de realizar políticas vinculantes, intersectoriales, basadas en derechos y con perspectiva de futuro para propiciar trayectorias de vida con calidad y protecciones en la vejez, pensando en las generaciones viejas de hoy y del mañana (Ruiz, Arrubla & Sanabria, 2013). Además de animar medidas orientadas a lograr un piso de protección social universal en la vejez, el cual procure la vinculación de la población mayor al mercado laboral por gusto y no como única alternativa de supervivencia.

4.2 BALANCE DE LOS INDICADORES DE TRABAJO DECENTE APLICADOS AL AMB

Es fundamental un análisis conjunto de los indicadores que evalúen la calidad de los empleos de la población del AMB, como una expresión de un sistema laboral basado en el Trabajo Decente donde se brinden oportunidades de trabajo productivo, que se genere un ingreso digno, seguridad y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, igualdad de oportunidades y trato justo para todas las personas (OIT, 2014).

Desde su creación el “Trabajo Decente” busca la universalidad en la cobertura. Su finalidad ha sido analizar las condiciones que el mercado laboral ofrece a los trabajadores, promoviendo mínimas garantías al mundo trabajador que está dividido en varios sectores con numerosos problemas y preocupaciones particulares, y a que se debe prestar atención simultáneamente. Por esta razón el concepto tiene un planteamiento ecuánime que integra intereses contradictorios, en lugar de favorecer exclusivamente un sector.

Precisamente, el estudio que se desarrolló en el AMB hace parte de la cobertura máxima que ha tomado la propuesta de trabajo decente a través del tiempo.

Es realmente necesario que la región cuente con un plan que se encargue de medir el trabajo decente para con éste conocer las garantías con las que cuentan los trabajadores y la violación de sus derechos. De acuerdo al análisis llevado a cabo durante todo el documento de trabajo decente para AMB y teniendo como base la batería de indicadores propuestos por la OIT, se obtienen ciertas conclusiones para cada dimensión del trabajo decente:

- En primera lugar la *dimensión de oportunidades de trabajo*, compuesta por tres indicadores tiene un comportamiento levemente positivo. Por un lado la tasa de ocupación y desempleo reflejan una conducta ligeramente estable, mientras que la tasa de informalidad muestra resultados positivos con relación a la disminución de empleos de baja calidad en el AMB. El comportamiento global de la dimensión puede estar relacionado con mejoras en la generación de empleo formal en el AMB, lo que generó la salida de empleados dentro del sector informal hacia el formal de modo que la tasa de desempleo no se vio afectada, hecho que encadenado explicaría el leve aumento en la tasa de ocupación.

- La *dimensión ingreso adecuado y trabajo productivo* arrojó un resultado positivo. La tasa de trabajadores pobres en el AMB aumentó, pero el resultado contrasta con las mejoras en la remuneración por hora que tiene un comportamiento positivo. Correlación de indicadores que puede ser explicado por la existencia de subempleo, situación que afecta frecuente a las mujeres. Jornadas laborales por debajo de los cánones normales son evidencia de la flexibilización en las formas de contratación. Hecho que requiere atención porque un aumento en la remuneración por hora no soluciona los problemas de pobreza en la región.
- La *dimensión horas de trabajo decentes* presenta una tendencia negativa. El comportamiento de sus indicadores es sesgado por sexo, de allí se deduce que las mujeres tienen mayor participación en el subempleo, ello quizás por las labores reproductivas que cumplen dentro del hogar. Por otro lado, los hombres cumplen jornadas laborales superiores a las permitidas por la ley, hecho que puede afectar la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, además de generar sobrecargas en la salud. Finalmente, las jornadas laborales normales se hacen cada vez menos frecuentes dentro del mercado laboral del AMB aumentando de esta manera la brecha entre subempleo y empleo excesivo.
- La *dimensión conciliación del trabajo la vida familiar y la vida personal* tiene un comportamiento estable en el tiempo. Esto podría deberse a que la media de las jornadas laborales del AMB se ubican en su mayoría dentro del rango de normalidad de jornadas laborales. No obstante es importante tener presente que a pesar de tener un comportamiento poco variable en el AMB se está disminuyendo el tiempo dedicado a la vida personal y la familia, hecho que se relaciona con aumento de las jornadas laborales.

- El comportamiento de la *dimensión estabilidad y seguridad en el trabajo* tiene un comportamiento negativo. Los incrementos durante el periodo analizado se observan solamente en los valores extremos (menos de un año y más de treinta años). Comportamientos no alentadores por estar relacionados en primera medida con la imposibilidad de conservar empleos por máximo un año, hecho que caracteriza un mercado laboral móvil en relación al tiempo de empleabilidad y la continuidad laboral por más de 30 años. Fenómeno que toma importancia en el trabajo informal, el empleo sin garantías y por subsistencia en personas mayores sin posibilidad de obtener jubilación.
- La dimensión *igualdad de oportunidades y de trato en el empleo* presenta un resultado ligeramente negativo. Durante el periodo analizado se percibe un comportamiento equitativo entre la participación tanto de hombres como de mujeres en el total de ocupados del AMB. No obstante cuando se segrega la participación por perfiles ocupacionales, las mujeres se emplean en actividades precarias o sin remuneración en comparación con los hombres. Finalmente la mínima tasa de emprendimiento empresarial por parte de las mujeres a lo largo del periodo tiene un comportamiento también negativo, hecho que genera la necesidad de crear programas de emprendimiento y de apoyo empresarial enfocados a las mujeres⁸.
- El comportamiento de la *dimensión entorno de trabajo seguro* compuesto por tres indicadores presenta tendencias contradictorias en dos de estos. Por un lado existe disminución de la tasa de accidentes mortales en Santander, hecho positivo que evidencia la evidencia de programas en cuanto a la prevención de muertes. Por otra parte, la tasa de accidentes tuvo crecimiento acelerado. De esta manera, aunque en el departamento se

⁸ Entre estos el programa mujeres ECCO que es apoyado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y ejecutado por la Cámara de Comercio de Bucaramanga a través de su unidad de Cooperación para el desarrollo empresarial. El programa "mujer rural" del ministerio de agricultura y desarrollo rural. Instituciones financieras como mundo mujer. Entre otros.

presentó mayor cantidad de accidentes laborales, el número de víctimas mortales se redujo visiblemente. En relación con el tercer indicador la cifra de inspectores de salud ocupacional y riesgos profesionales del departamento presenta buenos resultados si se comparan con el territorio nacional, aunque es importante aumentar el número de inspectores, esto con la intención de disminuir los crecientes casos de accidentes en la región.

- En cuanto a la *dimensión seguridad social* en general el comportamiento es contradictorio. El aumento en la tasa de cotización a fondos de pensiones se relaciona con el crecimiento de empleos formales en la región. Por otro lado, la tasa de ocupados con pensión y con un comportamiento a la baja se relaciona con disminución en la cobertura pensional.
- La dimensión diálogo social y representación de trabajadores y empleadores tiene un resultado negativo, a esto se suma los déficits en relación a la información disponible. El crecimiento de afiliados es positivo. Pero las cifras son desalentadoras al realizar un análisis de la cantidad de asociados a un sindicato como proporción del total de ocupados. Además esta dimensión tiene falencias en relación con la discriminación por sexo, siendo muy sesgada la representación sindical hacia los hombres. Evidencias de esto son las insuficiencias a las que hace alusión el informe de la OIT en el cual se hace seguimiento y evaluación a normas informadas por los Estados. En el cual se ha citado 18 veces al Estado colombiano para rendición de cuentas acerca de la reiterada omisión de convenios que versan sobre la libertad sindical, el derecho de negociación colectiva y el derecho de sindicalización. Aunque hacia 2012 se han dado mejorías lo cual ha otorgado el grado de “país en progreso” por parte de la organismo tripartito.

Ahora bien al acercar la discusión del trabajo decente al caso específico de la población mayor dentro del AMB y mediante el análisis de la *dimensión características laborales de los mayores de 60 años* se llega a importantes conclusiones que deben ser tomadas en cuenta para la creación, modificación y puesta en marcha de políticas y programas que pretendan estabilizar la balanza en el proceso de envejecimiento.

- En primer lugar, la prolongación de la vida laboral aparece dentro del estudio como una estrategia efectiva para alcanzar un nivel de vida independiente y activa, esto basado en los avances de la modernidad, aumentos en la esperanza de vida, mejoras en los procesos productivos y la importancia del trabajo como herramienta de inclusión en la sociedad.
- La inserción de la población mayor dentro del mercado laboral por más tiempo puede conducir a la adopción de medidas dirigidas a reducir los pequeños beneficios de seguridad social de los cuales es beneficiaria esta población. Con el fin de combatir este panorama será necesario, entre muchas otras medidas, la creación de un piso de protección social en la vejez y avanzar en la comprensión de las condiciones socioeconómicas y culturales que limitan el trabajo según el contexto local específico.
- En relación con las características específicas territoriales del departamento. Un tercio de las personas mayores trabajan, lo que confirma aumentos de la proporción de este grupo etario dentro del total de ocupados. Esta participación obedece a la intención de cubrir necesidades insatisfechas propias o de la familia, debido a la existencia de altas tasas de jefatura de hogar con relación al grupo etario. Hecho que explica la alta correlación entre la pobreza poblacional y las condiciones de los mayores de 60 años dentro del AMB y el departamento. A lo anterior se suma la baja cobertura de los programas de asistencia al adulto mayor.

- Otra característica importante de las condiciones laborales de los mayores de 60 años en el AMB es su alta presencia dentro de la informalidad, lo que reafirma la inexistencia de empleos decentes en el grupo etario.
- Finalmente y a manera de cierre, las condiciones laborales de los mayores de 60 años en la región requieren especial interés por parte de los entes gubernamentales y administrativos con la intención de conseguir que la experiencia de trabajo en esta etapa de la vida pueda ser una fuente de gozo y satisfacción y no contrariamente la única alternativa de supervivencia por la ausencia de seguros estatales para la vejez. Además de ser esta la única estrategia efectiva para disminuir las futuras cargas presupuestarias que ocasionará el aumento de la población mayor a la población económicamente activa en la región.

5. CONCLUSIONES

Es necesario replantear la orientación de la política laboral en el AMB. En lugar de privilegiar la generación de empleo precario a partir de la reducción de los costos laborales, el gobierno regional debe promover un enfoque integral de política social, en la cual generar trabajo decente y digno se convierta en el principal mecanismo para que la población pueda gozar con autonomía de sus derechos.

El trabajo decente debe ser la base del desarrollo económico, la competitividad y el criterio guía de las relaciones entre empleadores y trabajadores tanto en el sector público como en el privado del AMB.

Es necesaria la obtención de información actualizada pertinente y precisa para monitorear el trabajo decente en el AMB

El AMB sigue las tendencias demográficas de América latina y Colombia. Por ello es necesario adelantar las estrategias para evitar la creación de políticas aceleradas e incompletas que busquen solucionar el problema que se avecina.

El bono demográfico permite generar inversiones productivas o aumentar la inversión social en la lucha contra la pobreza, el mejoramiento de la educación y los servicios de salud; además, ayudaría a participar inversiones frente al aumento de la población en edad avanzada, cuyas demandas serán más costosas.

Las personas mayores son víctima de condiciones precarias de empleo. El panorama laboral para la población de la tercera y cuarta edad se caracteriza por empleos en su mayoría informales, con baja remuneración, sin cumplir mínimas garantías constitucionales y altas tasa de jefatura de hogar.

Existe la necesidad de realizar políticas vinculantes, intersectoriales, basadas en derechos y con perspectiva de futuro para propiciar trayectorias de vida con calidad y protecciones en la vejez, pensando en las generaciones viejas de hoy y del mañana (Ruiz, Arrubla y Sanabria, 2013).

BIBLIOGRAFÍA

Sociedades en envejecimiento Ventajas y Costes de vivir más. Trabajo revista de la OIT. Responder a la crisis: Construir una protección social básica. pág. 48. (2007). Consultado el 22 de noviembre de 2014. Disponible en: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_122248.pdf

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. (2010). Política Pública para el Envejecimiento y la Vejez en el Distrito Capital 2010-2015. Consultado el 1 de enero de 2014. Disponible en: http://old.integracionsocial.gov.co/anexos/documentos/2014_politicas_publicas/pol%C3%ADtica_publica_para_el_envejecimiento_y_la_veje.pdf

América latina y el caribe, observatorio demográfico. (2011). Envejecimiento Poblacional. Recuperado de: <http://archivo.cepal.org/pdfs/2011/S1100942.pdf>

Bagusat,c y Keenam, W (2010). Decent work and unemployment, concepts, contexts and cases (9-15).

BESCOND, D, ANN CHÂTAIGNIER, & FARHAD Mehran. «Siete indicadores para medir el trabajo decente. Comparación internacional. (Spanish)». Revista Internacional del Trabajo, junio de 2003.

BONNET, FLORENCE, JOSÉ B. FIGUEIREDO, & GUY STANDING. «Una familia de índices de trabajo decente. (Spanish)». Revista Internacional del Trabajo, junio de 2003

BOSCH,M, MELGUIZO,A & PAGES,C. (2013). Mejores pensiones mejores trabajos. Hacia la cobertura Universal en América Latina y el Caribe. Recuperado de: <http://www.iadb.org/es/publicaciones/detalle,7101.html?id=70949>

CASTEL, R. (2004) La Inseguridad social. ¿Qué es estar protegido? Editorial Manantial, Buenos Aires.

CASTRO, O. (2012). Nivel de cumplimiento en materia de trabajo Decente en Colombia. Universidad Sergio Arboleda. Consultado el 22 de noviembre de 2013. Disponible en:http://www.usergioarboleda.edu.co/estudios_constitucionales/boletin_32/nivel_de_cumplimiento.pdf

CEJUDO, R (2007). Capacidades y Libertad. Una aproximación a la teoría de Amartya Sen. Revista internacional de sociología. 9-22, 2007.

COLOMBIA: PERFIL NACIONAL SOCIODEMOGRÁFICO. (2014). Bases de datos y publicaciones Estadísticas. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPALSTAT). Recuperado de: http://interwp.cepal.org/cepalstat/WEB_cepstat/Perfil_nacional_social.asp?Pais=COL&idioma=e

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (Cepal) (2005). Dinámica demográfica y desarrollo en América Latina y el Caribe. Cuadernos de Población y Desarrollo, 58, 9-34. Consultado el 01 de noviembre de 2014. Disponible en:<http://www.cepal.org/publicaciones/xml/6/21136/lcl2235e-p.pdf>

Comisión económica para américa latina y el CARIBE (CEPAL) (2008). El bono demográfico: Una oportunidad para avanzar en materia de cobertura y progresión en educación secundar. Consultado el 15 de julio de 2014. Disponible

en:http://www.cepal.org/publicaciones/xml/2/34732/pse2008_cap3_bonodemografico.pdf ia. En Panorama social de América Latina. Chile: Cepal.

Decent work indicators concepts and definitions. ILO, Manual. First. Consultado el 22 de marzo de 2014. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf

EGGER, P. y SENGENBERGER, W. (2001) Problemas y políticas del trabajo decente. Boletín técnico interamericano de formación profesional: Trabajo decente y formación profesional. Montevideo, oit/Cinterfor, núm. 151, 27-67.

El sistema pensional en Colombia: retos y alternativas para aumentar la cobertura. Fedesarrollo. Centro de investigación económica y social. Bogotá, 2010. http://old.integracionsocial.gov.co/anexos/documentos/2014_politicas_publicas/pol%C3%ADtica_publica_para_el_envejecimiento_y_la_veje.pdf

Encuesta nacional de demografía y salud (ENDS) (2010). Adultos mayores. Recuperado de http://www.profamilia.org.co/encuestas/Profamilia/Profamilia/index.php?option=com_content&view=article&id=62&Itemid=9.

ERMIDA, O. (2000) La flexibilidad. Fondo de Cultura Universitaria, Montevideo.

ESCARTIN, G. Historia del pensamiento Económico. Tema 12 Adam Smith. Consultado el 5 de mayo de 2014. Disponible en:[http://personal.us.es/escartin/Adam_Smith%20\(1\).pdf](http://personal.us.es/escartin/Adam_Smith%20(1).pdf)

ESPINOZA, M. (2003). Trabajo Decente y Protección Social. Chile: O. I. T. Recuperado de: <http://www.O.I.T.chile.cl/pdf/publicaciones/ser/ser007.pdf>

FARNÉ, S. (2012), La calidad del Empleo en América Latina a principios del siglo XXI. Universidad Externado de Colombia. Compilado Bogotá.

FARNÉ, S. “Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia”, Estudios de economía laboral en países andinos, n 5, OIT-Lima, 2003. Consultado el 2 de junio de 2014. Disponible en: http://datateca.unad.edu.co/contenidos/111001/UNIDAD_UNO/LEGISLACION_LABORAL_EN_COLOMBIA.pdf

FASECOLDA. Bases de datos de accidentes profesionales. 2014. Consultado el 4 de febrero de 2014. Disponible en: <http://www.fasecolda.com/index.php/ramos/riesgos-laborales/estadisticas-del-ramo/>

FLORES, Sara María Lara. «Es posible hablar de un trabajo decente en la agricultura moderno-empresarial en México? (Spanish)». Cotidiano - Revista de la Realidad Mexicana, N.º 147 (enero de 2008): 25-33.

GERLACH, M. El trabajo decente: concepto y aplicabilidad en Chile. Universidad de Chile. 2010. Consultado el 22 de abril de 2014. Disponible en: http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2010/de-gerlach_m/html/index-frames.html

GHAI, Dharam, Godfrey, Martin, HEPPLÉ Bob, KURUVILLA, Sarosh & Saith, ASHWANI. Material pedagógico sobre el trabajo decente. Instituto internacional de estudios laborales, Ginebra, 2006. Consultado el 13 de marzo de 2014. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inst/download/matped.pdf>

GHAI, Dharam. «Trabajo decente. Concepto e indicadores. (Spanish)». Revista Internacional del Trabajo, junio de 2003. Consultado el 1 de abril de 2014. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>

GÓMEZ, D y PINEDA, J (2013). Trabajo y vejez: debates y perspectivas. En El trabajo decente en Bogotá. Diagnóstico, análisis y perspectivas (143-165).

GONZALES, A. (2013), El Significado de vejez y su relación con la salud en ancianos y ancianas integrados a un programa de envejecimiento activo. Revista digital Universitaria UNAM, Vol. 14, No.4. Recuperado de: <http://www.revista.unam.mx/vol.14/num4/art37/art37.pdf>

Guía sobre los nuevos indicadores de empleo de los objetivos de desarrollo del milenio incluido el conjunto completo de indicadores de trabajo decente. Oficina internacional del trabajo (OIT). Ginebra, junio 2009. Consultado el 28 de enero de 2014. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_110513.pdf

HENRÍQUEZ, H, RIQUELME. V, GÁLVEZ, T & MORALES, G. Lejos del trabajo decente en Chile: el trabajo desprotegido. Departamento de Estudios Dirección del Trabajo Santiago, Noviembre de 2006. Disponible en: http://www.dt.gob.cl/m/1620/articles-94001_recurso_1.pdf

Índice global de envejecimiento, AGEWATCH. Helpageinternacional.2014. Disponible en: <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/ndice%20Global%20de%20Envejecimiento%202014.%20Resumen%20Ejecutivo%20rev.pdf>

Informe nacional de trabajo decente 2010. Escuela Nacional Sindical ENS, Octubre 2011. Consultado el 10 de junio de 2014. Disponible en: <http://www.trabajodecente.org.co/informe-nacional-de-trabajo-decente-en-colombia-2010/>

JACKSON, W. (2006). Post-Fordism and Population Ageing. *International Review of Applied Economics*, 20 (4), 449-467. NER, M. (2010). La protección social en la vejez: Su importancia en el marco de la cooperación para el desarrollo. En Prado A. (ed.), *Envejecimiento en América Latina: Sistemas de pensiones y protección social integral* (pp. 105-116). Santiago de Chile: Cepal.

LABRUNEE, M. Trabajo Decente: El rol de las redes productivas en la creación de empleo digno (Tesis de maestría en economía y desarrollo industrial). Universidad nacional de General Sarmiento, 2008. Consultado el 15 de septiembre de 2014. Disponible en: http://www.researchgate.net/publication/47388236_Trabajo_Decente_el_rol_de_las_redes_productivas_en_la_creacin_de_empleo_digno._Indagacin_sobre_las_caractersticas_del_aumento_del_empleo_a_nivel_local

MIRALLES, I. Vejez productiva. El reconocimiento las personas mayores como un recurso indispensable en la sociedad. KAIROS. Revista temas sociales. Universidad Nacional San Luis. Noviembre de 2010. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3702472>

MONSALVE, M (2012). Trabajo Decente y seguridad Social. Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones jurídicas de la UNAM. . Consultado el 8 de julio de 2014. Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3142/16.pdf>

Oficina Internacional del Trabajo, (2006). Envejecimiento, Empleo y Protección Social en América Latina. Organización Internacional del trabajo OIT. Recuperado de: [http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/envejec_emple_protec_soc_AL\[FB\].pdf](http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/envejec_emple_protec_soc_AL[FB].pdf)

OIT. “Trabajo Decente”, Memoria del Director General a la 87 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 1999. Recuperado de: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de: <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

PAZ, J. (2010). Envejecimiento y Empleo en América Latina y el Caribe. Sector del Empleo. Documento de trabajo Núm.56. Organización Internacional de Trabajo. Consultado el 21 de mayo de 2014. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_policy/documents/publication/wcms_140847.pdf

PINEDA, J. (2013). El Trabajo Decente en Bogotá. Diagnóstico, análisis y perspectivas. Recuperado de: http://jpineda.uniandes.edu.co/Documentos/Tripa+tapa_trabajo_decente_nov28.pdf

Protección social y trabajo decente: compromisos para la prosperidad. Organización internacional del trabajo (OIT) y Organización de los estados nacionales (OEA). 2012. Consultado el 11 de junio de 2014. Disponible en: <http://redproteccion-social.org/sites/default/files/Declaracion%20Conjunta%20OEA-OIT.pdf>

Proyecciones nacionales y departamentales de población (2005-2020). Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Recuperado de: http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/poblacion/proyepobla06_20/7Proyecciones_poblacion.pdf

QUIÑONEZ, D (2010). El índice de calidad del empleo, una propuesta alternativa aplicada a Colombia. Revista Sociedad y Economía. 19. 1-14.

RICHARD, ANKER, IGOR CHERNYSHEV, PHILIPPE EGGER, FARHAD MEHRAN, & JOSEPH A. RITTER. «La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. (Spanish)». Revista Internacional del Trabajo, junio de 2003. Disponible en: <http://ketabkhanemelli.com/kotob/Pdf.E/12/SECTION5 /5C/1.PDF>

RUIZ, E, ARRUBLA, J & SANABRIA, P. Envejecimiento y vejez en Colombia. Encuesta Nacional de Demografía y Salud ENDS. Profamilia. Consultado el 3 de agosto de 2014. Disponible en: <http://www.profamilia.org.co/docs/estudios/imagenes/3%20-%20ENVEJECIMIENTO%20Y%20VEJEZ%20EN%20COLOMBIA.pdf>

SEN, A. (2000). Trabajo y derechos. Revista Internacional del Trabajo. Volumen 132. 2013. 125 pág. Consultado el 4 de agosto de 2014. Disponible en: http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/revista_special_interactif_dec_2012.pdf

SOMAVIA, J. "Introduction", en Globalizing Europe. Decent Work in the Information Economy, Report of the Director General", Sixth European Regional Meeting, ILO, Geneva, 2000.

STIGLITZ, Joseph. Crisis mundial, protección social y empleo. Artículo publicado en la Revista Internacional del Trabajo, vol. 132 (2012), núm. 1-2 (junio), págs. 106-120. Recuperado de: http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/revista_special_interactif_dec_2012.pdf

TENDENCIAS E INDICADORES DE EMPLEO Y PROTECCION SOCIAL EN AMERICA LATINA. Oficina Internacional de trabajo, marzo de 2003. Recuperado de: http://white.lim.ilo.org/ssos/acervo/pdf/empleo_protosoc_adultos_2003.pdf

TRABAJO DECENTE Y VIDA DIGNA PARA HOMBRES Y MUJERES. Escuela Nacional Sindical. 2011. Recuperado de: http://ens.org.co/apc-aa-files/45bdec76fa6b8848acf029430d10bb5a/TRABAJO_DECENTE_2012.pdf

VALENZUELA, M. E. (2010). Trabajo y responsabilidades familiares en el contexto del envejecimiento: ¿Quién se encarga del cuidado? En Prado A. (ed.),

Envejecimiento en América Latina: Sistemas de pensiones y protección social integral (pp. 252-282). Santiago de Chile: Cepal.

VINCENT, J. (1996). Who is afraid of an aging population? Nationalism, the free market, and the construction of old age as an issue. *Critical Social Policy*, 16 (3), 3-26.

ALDANA González, Gabriela; Hernández Fonseca, Carlos y Gómez García Liliana "El significado de la vejez y su relación con la salud en ancianas y ancianos integrados a un programa de envejecimiento activo" *Revista Digital Universitaria* [en línea]. 1 de abril de 2013, Vol. 14, No.4 [Consultada: 2 de abril de 2013] Disponible en Internet: [<http://www.revista.unam.mx/vol.14/num4/art37/index.html>] ISSN: 1607-6079.

WALLERSTEIN, I. *Abrir las Ciencias Sociales*. México: Siglo XXI, 2006.

FERICGLA, J. *Envejecer. Una antropología de la ancianidad*. Barcelona: Editorial Herder, 2002.

SENNETT, R.(2000). *La corrosión del carácter*. Recuperado de:
<http://www.rafaelcastellano.com.ar/Biblioteca/ARTICULOS/LA%20CORROSION%20DEL%20CAR%20C1CTER.pdf>

Zolotow D. (2002): *Los devenires de la ancianidad*, Ed. Lumen-Hvmanitas, Buenos Aires.