

# IMPACTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY LABORAL DE PRIMER EMPLEO EN LAS EMPRESAS COLOMBIANAS

Valentina Loaiza Guerra\*

Elkin Hernando Vélez\*\*

Juan Bernardo Noreña Botero \*\*\*

## **Resumen.**

En este trabajo se hace un análisis de la legislación colombiana con respecto al primer empleo de los jóvenes profesionales de la educación superior, en relación con los índices del empleo en nuestro país, las condiciones laborales para los nuevos profesionales y las políticas públicas del gobierno para su primer empleo.

En Colombia, el ser joven sin experiencia laboral, podríamos decir que es considerada una causa de discriminación, toda vez que, al no tener experiencia laboral certificada para solicitar el primer empleo, lo convierte en una persona vulnerable, situación que lo lleva, cuando más, a ser subempleado o a vincularse en labores independientes en la informalidad, desprovisto de garantías laborales. La mayoría de los jóvenes al egresar de programas profesionales, dentro de sus aspiraciones, buscan conseguir oportunidades de empleo formal y productivo que les brinde un salario digno, una buena estabilidad económica para él y sus

\* Abogada de la Universidad Católica Luis Amigo. Artículo presentado para optar al título de Especialista en Derecho empresarial en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Católica Luis Amigo, 2020, e-mail: [valenloaiza9@gmail.com](mailto:valenloaiza9@gmail.com).

\*\* Abogado de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano. Artículo presentado para optar al título de Especialista en Derecho empresarial en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Católica Luis Amigo, 2020, e-mail: [elkin.velezpu@amigo.edu.co](mailto:elkin.velezpu@amigo.edu.co)

\*\*\* Abogado de la Universidad Católica Luis Amigo. Artículo presentado para optar al título de Especialista en Derecho empresarial en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Católica Luis Amigo, 2020, e-mail: [juan.norenabo@amigo.edu.co](mailto:juan.norenabo@amigo.edu.co)

familias y seguridad social, y sobre todo, buenas condiciones laborales con dignidad humana y profesional.

En la actualidad, a pesar de las políticas públicas dadas a conocer en la legislación colombiana, son muy pocos los jóvenes que lamentablemente pueden ver sus aspiraciones hechas realidad, por la poca implementación de ellas en nuestro país. En este contexto, la ‘‘Ley del Primer Empleo’’ crea expectativas que no son alcanzables sin la articulación entre empresas, Estado y grupo poblacional. Este documento pretende analizar el impacto de esta ley en el empleo juvenil.

El programa de Derecho Empresarial, como otros de su misma naturaleza, buscan formar profesionales conscientes de la importancia de la formalización del empleo y de generar reflexiones que posibiliten escenarios con condiciones favorables de desempeño laboral para los jóvenes, como medio de superación del difícil acceso por primera vez al mercado laboral.

**Palabras Claves:** Empleo, Mercado laboral, jóvenes, ‘‘Ley de primer empleo’’, Informalidad, Subempleo, Desempleo, Sector empresarial, Trabajo informal.

**Sumario:** INTRODUCCIÓN – 1. ¿QUE ES EL EMPLEO? – 1.1. CLASES DE EMPLEO – 1.1.1. EMPLEO FORMAL – 1.1.2. EMPLEO INFORMAL – 2. LEY DE PRIMER EMPLEO – 2.1. DESCRIPCIÓN DE LA LEY DE PRIMER EMPLEO – 2.2. LOS JOVENES Y LA VIDA LABORAL – 2.3. TRABAJO DECENTE – 3. LEY DE PRIMER EMPLEO, UNA MIRADA DEL EMPLEADOR – 4. UNA NUEVA APUESTA-LEY 2039 DEL 2020 – CONCLUSIONES.

## INTRODUCCIÓN

En Colombia, actualmente se evidencia una alta tasa de desempleo de los jóvenes. El estudio y análisis de esta problemática es de vital importancia para los estudiantes de derecho tanto en el nivel de pregrado como de posgrado; primero, por el impacto que el desempleo está generando en los jóvenes, que puede ir desde el malestar con las institucionalidad, los gobernantes, los empresarios, la misma familia... hasta la violencia y

otras situaciones sociales no deseadas en ninguna sociedad; y segundo, porque como estudiantes de derecho debemos conocer cuál ha sido la legislación colombiana en referencia con el primer empleo de los jóvenes y el impacto que ella ha tenido en la solución de esta problemática.

En este trabajo haremos un reconocimiento de la legislación colombiana con respecto al primer empleo de los jóvenes, en relación con los índices del empleo en nuestro país, las condiciones laborales de los jóvenes profesionales y las políticas públicas del gobierno para la generación del primer empleo de los jóvenes.

Según el artículo primero de la Constitución Política de Colombia (1991), el Estado representado en sus entidades territoriales, fundamenta su labor en el respeto a la dignidad humana y al trabajo; derechos a los que todos los ciudadanos, en igualdad de condiciones, tienen derecho. Así mismo, los artículos 13 y 25 consagran que:

**Artículo 13:** Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan. (Const., 1991, art. 13)

**Artículo 25:** El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. (Const., 1991, art. 25)

Según las citas anteriores, en torno a los derechos a la igualdad, la dignidad humana y el trabajo, es importante resaltar que el empleo es un derecho que poseen todos los ciudadanos y una obligación social que tiene el Estado, el cual lo debe ofrecer en condiciones dignas y justas y brindar todas las condiciones que se requieran para su especial protección.

El trabajo digno puede entenderse como aquella actividad productiva justamente remunerada y ejercida en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana,

plasmado a través del respeto de los principios de igualdad de género y de no discriminación. (Decreto 2362 del 7/dic/ 2015).

En virtud de lo anterior, y en desarrollo de los artículos anteriormente mencionados, el ejecutivo a través del congreso tramitó la denominada ley de primer empleo, la cual nace como respuesta para mejorar las condiciones de los derechos laborales de la población joven en Colombia y reducir la dificultad y la falta de oportunidades para acceder a un empleo, igualmente nace con el objetivo de formalizar empleos y empresas que son informales, generar más empleos formales y así mejorar los ingresos de la población informal, de los desempleados en condiciones de desventaja y de los pequeños empresarios colombianos.

Aun, con la ley del primer empleo, los registros del Departamento Nacional de Estadística (DANE) han determinado en sus informes que el desempleo juvenil igualmente no ha mostrado mejoría, ya que la tasa de desempleo de la población joven se ubicó en 18,7%, en el periodo diciembre de 2018 y en febrero de 2019 en un 18,9%. Para los hombres la tasa de desempleo se ubicó en 14,2% y para las mujeres en 25,0%. En el trimestre móvil de diciembre 2018 a febrero de 2019 estas tasas fueron del 13,9% y 25,7%, respectivamente (DANE, 2020).

De acuerdo a lo anterior, se puede afirmar que el desempleo en los jóvenes motiva la preocupación nacional y confirma el aumento significativo de los últimos años frente al desempleo. Es por esto que, el desempleo en Colombia es una de sus más grandes problemáticas que debilita la integración social y laboral y cohibe el desarrollo de las capacidades individuales y colectivas de los jóvenes colombianos. Por esta razón, es que la problemática debe ser abordada desde la normatividad existente, que demuestra no ser suficiente, y otra razón es que se acuerde en la legislación colombiana enfrentar esta problemática, ya que la cifra del desempleo no se ha mantenido estable, ni ha mejorado, por el contrario, ha aumentado en los últimos años.

Frente a la implementación de la ley de primer empleo, afirma Ricardo Bonilla, investigador del Centro de Investigaciones para el Desarrollo -CID- de la Universidad Nacional, que:

La primera dificultad que enfrentan los jóvenes, al comenzar su vida laboral, es la de demostrar que tienen competencias y la segunda, demostrar experiencia. Y eso se convierte en un círculo vicioso, porque los jóvenes cuando llegan al mercado laboral no tienen experiencia y les están pidiendo algo que todavía no les han dado la posibilidad de lograr (Bonilla, como se citó en Rojas, 2016, p.6).

Es por lo anterior, que se afecta negativamente la credibilidad de la calidad de la formación laboral que reciben los jóvenes en las instituciones de educación superior, en relación con lo se pide en las empresas, a la vez que se afecta la vida social y la independencia laboral; aspectos que repercuten directamente en sus proyectos de vida y en tener que la aceptar empleos precarios, con escasa estabilidad, seguridad o duración, y en otras ocasiones, que acepten empleos que no tienen que ver con su formación académica, pero que si no aceptan, permanecen sin empleo, lo que incrementa cada día más, la tasa de desempleo en el país.

Según Rojas (2016) el trabajo es uno de los principales mecanismos de inserción social y la principal fuente de sostenimiento de los hogares. El empleo es la posibilidad de expresión y desarrollo de las capacidades personales e individuales, al ser el factor que facilita el acceso a la seguridad social, y a la vez, a la mejor vía para la inclusión social de los jóvenes; demanda que requiere el esfuerzo colectivo del gobierno y de las empresas para el progreso, tanto económico como cultural y social. De ahí que es de vital importancia en nuestro país que las organizaciones económicas, sociales y culturales, posibiliten la obtención de experiencias laborales iniciales que permitan también conocer si las personas y las instituciones educativas requieren mejorar sus procesos de formación para que los jóvenes puedan ingresar al mercado laboral. A la vez, que el gobierno nacional legisle con el fin de eliminar las barreras que se tienen en las empresas en el primer empleo, lo que posibilitaría el desarrollo social, económico y cultural de las personas y la sociedad.

Las condiciones laborales varían constantemente y la población joven es el grupo más afectado, por esta razón la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2015, pidió a sus países miembros la realización rápida de políticas públicas que hicieran frente a esta problemática, basados en el concepto de trabajo decente. Colombia frente al pedido de

la OIT ha implementado algunas estrategias como la Ley 1429 de 2010 “Ley de Primer Empleo” y la Ley 1780 del 2016, pero, como lo mencionamos anteriormente, según las estadísticas brindadas por el DANE, el panorama continúa siendo muy desalentador, y la Ley 1429 de 2010 no ha mostrado el impacto que se esperaba.

La mayoría de jóvenes, dentro de sus aspiraciones, buscan conseguir oportunidades de empleo formal y productivo que les brinde un salario digno, una buena estabilidad y seguridad y, sobre todo, buenas condiciones laborales; lamentablemente, son muy pocos los jóvenes que pueden ver sus aspiraciones hechas realidad por la poca implementación de las políticas públicas en nuestro país, al respecto la OIT sugiere:

Aumentar las inversiones en empleos decentes para jóvenes es la mejor manera de asegurar que los jóvenes puedan llevar a cabo sus aspiraciones y participar activamente en la sociedad. También es una inversión en el bienestar de las sociedades y el desarrollo inclusivo y sostenible (OIT, 2015, p. 5).

Por lo anteriormente mencionado se deduce que el ser joven puede ser una causa de discriminación laboral ya que, al no tener experiencia laboral para solicitar el primer empleo, se convierte en una persona vulnerable. Y cuando más, podrá ser subempleado en trabajos informales por sus condiciones.

Por ello consideramos importante plantear la pregunta ¿cuál es el impacto de la ley de primer empleo en las organizaciones empresariales y la prioridad que estas otorgan a la experiencia laboral para contratar a los jóvenes? Conocer el impacto de la normatividad en lo referente a la ley de primer empleo, permitirá saber si la política pública ha sido clara al incluir los diferentes mecanismos de inserción laboral.

# 1. ¿QUÉ ES EL EMPLEO?

## UNA NECESIDAD BÁSICA DEL SER HUMANO

El trabajo o empleo lo podemos definir como el medio a través del cual el ser humano satisface necesidades, las cuales pueden ser a beneficio propio o a beneficio de otro. Cada actividad que el ser humano realiza está encaminada a la satisfacción de necesidades, tales como: la producción de un bien, la prestación de un servicio, la realización de una obra, la fabricación de muebles, la comercialización o distribución de bienes y servicios o la realización de una actividad o servicio, por ejemplo: la conducción de un vehículo o el acompañamiento o asesoramiento en un área específica a quien lo requiere...todo ello, sin olvidar que para poder realizar un trabajo o actividad es indispensable haber adquirido ciertos conocimientos o experiencias sobre un campo de la cultura o una actividad determinada; sin ellos, sería difícil desempeñarse laboralmente. En el empleo se requiere la formación integral en el ser, en el saber y en saber hacer.

Es por ello, que surgen las escuelas, institutos, universidades y demás centros educativos, los cuales tienen como objetivo enseñar a las personas los conocimientos necesarios que les permitan desarrollar o aplicar los conocimientos adquiridos, lo que sin lugar a dudas les permitirá cumplir una doble esfera, de un lado el poder vivir y subsistir e ingresar al mundo laboral; mientras que de otro lado les permitirá desarrollar capacidades sociales, para que sean personas útiles y que aporten en beneficio de la sociedad, situación tal que permite desarrollar el precepto que la jurisprudencia constitucional ha denominado reiteradamente como la triple dimensión con la que cuenta el derecho al trabajo, de ser *el trabajo un:*

*valor fundante del Estado Social de Derecho, porque es concebido como una directriz que debe orientar tanto las políticas públicas de pleno empleo como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio. En segundo lugar, el trabajo es un principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura Social de nuestro Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias (artículo 53 superior). Y, en tercer lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Carta, el trabajo es un derecho y un deber social que goza, de una parte, de un núcleo de*

*protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social. (Corte constitucional. Sentencia C-593/14 de 2014)*

En virtud de lo anterior, es de vital importancia recalcar, que el derecho al trabajo no se circunscribe únicamente al trabajo a sueldo o al empleo, abarca todas las actividades humanas que le permiten a las personas “ganarse” la vida. Lo anterior significa que, desde una concepción amplia del derecho al trabajo, éste hace referencia a aquel que es realizado tanto por los trabajadores independientes entendidos como aquellos que desarrollan labores por su propia cuenta, como el que realizan los trabajadores que prestan sus servicios a un empleador, bajo la modalidad de un contrato de trabajo. Toda vez que el derecho al trabajo se puede ejercitar, bien por cuenta propia o bajo una relación de dependencia.

De acuerdo con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el derecho a trabajar “comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado” (Cabrera, 2012, Pág. 11). Precisamente, el trabajo es un derecho humano fundamental que se encuentra consagrado en el artículo 25 de nuestra Constitución Nacional y es necesario para tener una vida digna, por esta razón: todas las personas, sin discriminación alguna, tienen derecho a su plena y efectiva realización.

Desde el plano académico el trabajo ha sido definido de una manera diferente, atendiendo simplemente las características culturales y el desarrollo histórico de cada uno de los pueblos. Dicho concepto, posee una naturaleza política toda vez que así lo han reconocido los diferentes instrumentos internacionales de derechos humanos, al establecer que el derecho al trabajo debe desarrollarse en condiciones que garanticen “*las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana*” (Cabrera, 2012, Pág. 11).

El trabajo, también puede ser abordado como un derecho humano, en esta esfera, tradicionalmente se le ha definido como “*el derecho a participar en las actividades de producción y prestación de servicios de la sociedad y el derecho a participar en los beneficios obtenidos mediante estas actividades conjuntas en una medida que garantice un*

*nivel de vida adecuado*” (International Human Rights Internship Program, Asian Forum for Human Rights and development, 2000, Pág.20).

En síntesis, según la secretaria de desarrollo económico:

El derecho al trabajo busca la participación en el mercado laboral de todas las personas que quieran trabajar, lo que supone la distribución del trabajo de una manera que permita la participación de todos en la economía, de acuerdo con el nivel de educación, la capacitación, el acceso a los recursos y las preferencias de la persona en cuanto al modo de ganarse la vida (SDDE, 2007).

Por su parte, la Corte Constitucional, mediante la sentencia C-593/14 ha establecido que el trabajo involucra el “ejercicio de la actividad productiva tanto del empresario como la del trabajador o del servidor público”, pero para el máximo tribunal constitucional de nuestro país, dicha actividad no se encuentra circunscrita exclusivamente al derecho a acceder a un empleo sino que, por el contrario, es más amplia, e incluye, entre otras, la facultad subjetiva para trabajar en condiciones dignas, para ejercer una labor conforme a los principios mínimos que rigen las relaciones laborales y a obtener la contraprestación acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeñada.

Recientemente, la Corte Constitucional mediante la sentencia C-200/19 ha establecido que el trabajo posee una naturaleza jurídica que cuenta con una triple dimensión. Primero, es valor fundante del Estado Social de Derecho porque orienta las políticas públicas y las medidas legislativas. En segundo lugar, es un derecho que goza de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que, por una parte, le otorga el carácter de fundamental y, de otra, le concede contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social. Por último, es un principio rector que limita la libertad de configuración normativa del legislador, pues impone un conjunto de reglas y principios mínimos laborales que deben ser respetados por la ley en todas las circunstancias, de hecho, conforme a lo establecido en la sentencia C-479 de 1992, configuran el “suelo axiológico” de los valores materiales expresados en la Constitución alrededor de la actividad productiva del hombre.

## **1.1 EMPLEO FORMAL**

En Colombia podemos afirmar que se es empleado formal cuando se da la celebración de un contrato de trabajo entre una persona denominada trabajador que se obliga a otra, empleador, y se da bajo una continuada subordinación y dependencia.

Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), para el mes de noviembre del año 2017 existían en Colombia 8,3 millones de personas empleadas, sin embargo, pese a esta cifra la inversión que se ha dado en nuestro país se ha centrado en el sector minero y energético y no se ha apostado por las pymes que son las mayores generadoras de empleos formales, en el país, no obstante, son las que menos sobreviven en el mercado.

La dependencia de algunos sectores económicos no ha permitido que se dé un aumento significativo en los empleos formales ya que estos no son tan dependientes de una cantidad significativa de mano de obra. Según la Escuela Nacional Sindical (ENS) una de las explicaciones de esta situación ha sido la inversión extranjera derivada de los tratados de libre comercio (TLC) que se ha concentrado mayoritariamente en el sector petróleo y de minería del carbón, adicional a esto encontramos que en estos sectores abunda la informalidad, condiciones laborales en precariedad e inestabilidad laboral.

## **1.2 EMPLEO INFORMAL**

En 1972 la OIT utilizó por primera vez la expresión sector informal, describiendo las actividades de trabajadores pobres que no eran reconocidas, protegidas o reguladas por autoridades públicas. Actualmente esta misma organización referencia este sector como “todas las actividades económicas realizadas por los trabajadores y unidades económicas que no están cubiertos o que están insuficientemente cubiertos en la legislación o en la práctica por acuerdos formales”. En Colombia este flagelo entre junio y agosto llegó a 5,6 millones de trabajadores informales con una tasa del 47%, según RCN RADIO.

Dado a lo anterior el sector tuvo una leve disminución entre agosto y octubre 2019, según el periódico EL ESPECTADOR, pese a esta reducción para el DANE sigue habiendo 5,62 millones de trabajadores informales. Esta problemática es una de las más complejas en materia de empleo en el país y muestra la incapacidad del estado por emplear formalmente a

la población, este impedimento ha surgido de problemas que afligen la economía colombiana como es el problema de seguridad por la que el país ha padecido durante más de 50 años que ha desmejorado el estado económico y social que como consecuencia directa a disminuido la inversión, de esta manera vemos como resultado final el exceso de mano de obra en el mercado laboral, adicional a esto el enfoque institucional a planteado cargas fiscales y tributarias que representan una barrera, ya que la evasión de esta normatividad ha conducido a que las personas se empleen en trabajos de carácter informal (García, 2009)

De acuerdo a lo anterior el gobierno a través su Ministerio de Trabajo debe combatir este fenómeno, pero comprendiendo realmente el fenómeno, que implica conocer las relaciones productivas que muchas empresas grandes establecen con las pequeñas y que tienen un componente de informalidad elevado, y que de esta manera han incentivado esta problemática, sin embargo, esta se ha presentado como una oportunidad para las personas que se encuentran desempleadas, pues ante la falta de fuente de ingresos que permitan abastecer sus gastos, el ingreso al sector se constituye su única vía para la solución a su problemática.

## **2. LEY DE PRIMER EMPLEO**

### **2.1. DESCRIPCIÓN DE LA LEY DE PRIMER EMPLEO**

Tal como lo mencionamos en la justificación jurídica de nuestro trabajo, esta investigación fue enfocada netamente al marco legal, pues el tema tratado fue impacto de la implementación de la ley laboral de primer empleo en las empresas colombianas, temática que es de gran importancia bajo el entendido de que en la actualidad se ha evidenciado la alta tasa de desempleo que tienen los jóvenes en nuestro país, situación que nos lleva a mencionar alguna de las causas que conllevan a que los jóvenes no sean tenidos en cuenta por las empresas, como lo son la falta de experiencia laboral, pues aun cuando son contratados no cuentan con la remuneración adecuada por dicha condición, lo que ha generado la formación de una gran red de desempleo o incluso al crecimiento exponencial del empleo informal.

La Ley 1429 de 2010, también conocida como la ley de primer empleo, tiene dos principales objetivos, el primero de ellos es mejorar las tasas de empleo y la formalización laboral de las pequeñas empresas y de los grupos poblacionales que se encuentran en condiciones de desventaja como los son los jóvenes menores de 28 años, mujeres mayores de 40 y las personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad.

Es por esta razón que la ley creó diferentes incentivos mediante programas de desarrollo empresarial, como lo son la progresividad en el pago de impuesto sobre la renta, de impuestos a la nómina, industria y comercio, matrícula mercantil, entre otros a las pequeñas empresas en sus etapas iniciales. Igualmente creó incentivos para las empresas, como lo son los descuentos en el impuesto sobre la renta, frente a los aportes parafiscales y a las contribuciones de nómina, para aquellas empresas que integren a la vida laboral a grupos vulnerables, es decir, a quienes contraten personas en estas condiciones o a trabajadores de bajos ingresos, siendo este su segundo objetivo.

Al respecto el Ministerio del Trabajo se pronuncia frente a los incentivos que se les ofrecen a las empresas que vinculan laboralmente a la población vulnerable (Jóvenes menores de 28 años, personas en situación de desplazamiento, mujeres mayores de 40 años de edad, madres cabezas de familia que estén en los niveles 1 y 2 del Sisbén y empleados que devenguen menos de 1,5 salarios mínimos legales vigentes):

Las empresas que vinculen laboralmente a este tipo de población podrán tomar los aportes de parafiscales correspondientes a los nuevos empleos, como descuento tributario para efectos de la determinación del impuesto sobre la renta y complementarios.

El empleador responsable del impuesto de renta debe haber incrementado la nómina, tanto en número de empleados como en el valor total (la suma de los ingresos bases de cotización de todos sus empleados), en relación con los mismos valores de referencia que cotizaban a diciembre del año gravable inmediatamente anterior al que se va a realizar el correspondiente descuento. (Ministerio del trabajo, p, 2.)

La inserción exitosa de los jóvenes en el mercado laboral es un tema de gran interés en la actualidad, el cual le compete tanto a los gobiernos locales como nacionales, es por esta razón que de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo-ILO (2016), el

desempleo, el subempleo y la informalidad laboral golpea con más fuerza a la población joven que al resto de la población; sin embargo una de las políticas más importantes que va encaminada a mejorar las condiciones de inserción y de calidad del empleo para los jóvenes colombianos fue la Ley 1429 del 2010, la cual busca como lo habíamos mencionado anteriormente la generación y formalización de empleo, mediante estímulos fiscales para las empresas en sus primeras etapas y también para las que contraten grupos poblacionales que se encuentran en desventaja.

La ley de primer empleo, contempló especialmente incentivos para los jóvenes menores de 28 años para que se motiven a pertenecer a la creación de programas de microcrédito y crédito para la creación y formalización de empresas, tanto en el sector rural como en el urbano, la reducción sustancial en los trámites y una mayor asistencia técnica; Igualmente, la ley estableció beneficios tributarios para las empresas que contraten jóvenes, como la paulatinidad en el pago de la matrícula mercantil, en el pago del impuesto a la renta y el de los parafiscales, teniendo en cuenta que los aportes parafiscales son contribuciones que son obligatorias sobre la nómina que pagan: El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las Cajas de Compensación Familiar.

## **2. 2. LOS JOVENES Y LA VIDA LABORAL.**

La Ley 1622 de 2013 en su artículo 5 define, “Joven. Toda persona entre 14 y 28 años cumplidos en proceso de consolidación de su autonomía intelectual, física, moral, económica, social y cultural que hace parte de una comunidad política y en ese sentido ejerce su ciudadanía”. Esta población en Colombia representa el 57,6%, sin embargo, el 16,6% de esta fracción se encuentran desempleados (Boletín técnico del Dane, Gran Encuesta Integrada de Hogares (Geih) mayo - julio 2018).

El paso a la juventud siempre va estar enmarcada por una gran cantidad de eventos que son claves para el desarrollo de la vida de las personas; la forman temas como la cultura, económicos y sociales que intervienen en espacios tanto familiares como de forma individual. Así la juventud es un paso en donde se deja la dependencia

de un ambiente familiar y se inicia un escenario en donde se está en la capacidad de generar condiciones de vida en plena autonomía, de esta manera se supone que podrían obtener ingresos suficientes que les permita tener capacidad para su sostenimiento, sin embargo, es necesario obtener competencias para adecuarse a las demandas laborales y la constante estigmatización de las empresas por el simple hecho de estar recién graduados.

De acuerdo a lo anterior, uno de los problemas que ha marcado las políticas públicas ha sido la adecuada inserción laboral de la población joven, fragmento del territorio colombiano que se ha enfrentado a diferentes obstáculos del mercado laboral y la economía del país, como lo son el desempleo, el subempleo, la falta de garantías laborales, la baja remuneración laboral y la informalidad, este tipo de problemas se ha vuelto habitual en el mercado laboral, especialmente para la juventud, debido a que para la mayoría de empresas la población joven no cuentan con la suficiente experiencia y habilidad, generando así una inapropiada vinculación laboral que condiciona su futuro y una buena remuneración, llevando a la desigualdad laboral e imposición a la hora de aceptar algún empleo.

En este sentido, Margalit (1997, p.147) afirma que una sociedad decente es una sociedad más justa, es aquella que batalla las condiciones para que quienes hacen parte de ella no se sientan humillados. Así mismo manifiesta que existen dos fuentes de injusticia considerados impedimentos para una sociedad decente, estos son la desigualdad y la coerción, elementos sustancialmente ligados hoy en día al mercado laboral o mundo del trabajo, elementos que, si bien es cierto, se pueden ver evidenciados en muchos trabajadores, pero su incidencia va a ser mucho mayor entre ciertos grupos de trabajadores como son los jóvenes.

Es evidente que, en los últimos tiempos, las dinámicas sociales y económicas se transforman aceleradamente; igualmente, las interacciones entre el trabajo y los distintos grupos sociales son cambiantes teniendo como resultado un mayor impacto y relevancia en la población joven que buscan empleo debió a que, hoy en día es evidente que las

nuevas generaciones se enfrentan a un contexto institucional de alta flexibilidad y una alta inestabilidad laboral. Con la implementación de la Ley 1429 del año 2010 el ministerio de trabajo pretendía formalizar y generar nuevos empleos para la juventud, igualmente mejorar condiciones de ingreso, sin embargo, estas políticas han sido insuficientes teniendo en cuenta que la mayoría de empresas solicitan la experiencia laboral a la hora del ingreso y de la cual los jóvenes recién graduados carecen, por el contrario, los únicos beneficios que ha permitido esta ley han sido tributarios para las organizaciones.

### **2.3 TRABAJO DECENTE JUVENIL**

El concepto de trabajo decente fue definido por primera vez en la reunión número 87 de 1999 de la Organización Internacional del Trabajo, por el Director General Juan Somavia, quien lo definió como “aquella ocupación productiva justamente remunerada y ejercida en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto por la dignidad humana” (OIT, 1999, pág. 4)., las cuales deben ser plasmadas a través del respeto por los principios de igualdad de género y no discriminación; además de la aplicación e implementación de cuatro objetivos estratégicos que son considerados primordiales por la OIT para establecer el concepto de trabajo decente. Los objetivos son los siguientes: Los principios y derechos fundamentales en el trabajo y normas laborales internacionales, oportunidades de empleo e ingresos, protección y seguridad social, y por último el diálogo social y el tripartismo.

Para comenzar vamos a hablar sobre el primer objetivo -Los principios y derechos fundamentales en el trabajo y normas laborales internacionales-, este objetivo encuentra su fundamento en las normas internacionales del trabajo elaboradas y promovidas por la OIT, las cuales establecen ciertos principios y derechos básicos a través de los convenios y recomendaciones. La OIT adopta normas mínimas que pueden ser ratificadas y desarrolladas por los países miembros, como también adopta convenios con categorías especiales, ya que hacen referencia a los principios y derechos fundamentales de los trabajadores, los cuales deben ser de obligatoria ratificación por parte de los estados.

Este objetivo se enfoca en que los derechos laborales son con conjunto de normas de rango tanto nacional como internacional, que deben ser cumplidas por todos los países miembro, por lo que los estados deben realizar las acciones pertinentes o políticas públicas para su pronto y efectivo cumplimiento, pero teniendo en cuenta que los convenios pueden contar con cierta flexibilidad para que los países que lo ratifiquen las puedan implementar de acuerdo a las posibilidades sociales y económicas con las que cuenten y que así vayan avanzando en su cumplimiento.

El segundo objetivo -oportunidades de empleo e ingresos- busca que todas las preocupaciones económicas en torno al mercado laboral tradicional se reduzcan y que por el contrario ayude a generar puestos de trabajo, velar por remuneraciones justas y crecientes, en igualdad y equidad. Sin embargo, la poca oferta laboral es una preocupación que surge ante la constatación de que el desempleo en el mundo está en su rango más alto en la historia y que uno de los grupos más vulnerables para obtener un trabajo decente son los jóvenes, a quienes, cada vez, les es más difícil encontrar un trabajo en condiciones que les permitan satisfacer sus proyectos de vida, los cuales están sometidos a la informalidad y a trabajos temporales y mal remunerados, los cuales no les generan garantías para su desarrollo personal (Jiménez, 2014)

Según Jiménez (2014, Pág. 16.), el principal aliciente de obtener un empleo es poder obtener una remuneración justa que proporcione los medios adecuados para el sustento propio y el de la familia, por lo tanto, el salario cuando es justo y suficiente le permite al individuo vivir con libertad y dignidad. Por tal motivo el trabajo decente tiene que edificarse sobre unas bases sólidas, en las cuales se pueda alcanzar y respetar la dignidad, equidad, remuneración adecuada y protección a la seguridad social.

El tercer objetivo- protección y seguridad social- busca que todas las personas puedan acceder a los sistemas de seguridad social, para garantizarles así un nivel mínimo de protección y bienestar al trabajador y a su familia. Igualmente, pretende mejorar y ampliar la cobertura de la protección social para todos los grupos sociales y mejorar las condiciones de trabajo. Este objetivo debe buscar el aseguramiento de los trabajadores frente a cualquier contingencia de salud, vejez, maternidad, desempleo, desastres naturales, entre otros, con un cubrimiento efectivo para el trabajador y su núcleo familiar.

Anker (2003) manifiesta que una protección social suficiente es un rasgo que define correctamente el trabajo decente en todo el mundo. Aunque la exposición a riesgos y el tipo y el nivel de protección difieren enormemente según la sociedad de que se trate, en todos los países las personas sienten necesidad de estar amparadas frente a los azares de la vida. La mayoría de los países han establecido dispositivos de protección social contra algunas eventualidades como la enfermedad, la vejez, el desempleo y la incapacidad de trabajar, y contra la pobreza. Pues bien, la OIT calcula que apenas el 20 por ciento de los trabajadores del mundo tienen una protección social suficiente (OIT, 2001)

La OIT reconoce que existe la necesidad de una protección social, donde este reconocimiento, la resolución y conclusiones en la 89ª Conferencia Internacional del Trabajo que fue en el año 2001, en donde se definió la seguridad social como “un derecho humano fundamental y un medio de fomentar la cohesión social, la dignidad humana y la justicia social”. El convenio sobre la seguridad social 102 de 1952, fortalece nueve clases de prestaciones: asistencia médica, de enfermedad, de desempleo, de vejez, en caso de accidente del trabajo y de enfermedad profesional, familiar, de maternidad, de invalidez y de sobrevivientes.

Las estructuras para garantizar la seguridad social que se ha edificado hoy en día en muchos de los países miembros, se quedaron cortas, puesto que cuando se le compara con la definición de trabajo decente no se está cumpliendo lo que se busca o lo a lo que se quiere llegar, ya que al incluir este concepto lo que se procura es que la seguridad social no se restringa sólo a asegurar garantías a aquellas personas que tiene un empleo estable, típico y formal, sino que se le brinde igualmente acceso a todos los integrantes de la sociedad, protegiéndolos de las diferentes situaciones económicas y políticas se vivan en los países.

Por lo anterior, la OIT busca concientizar a la población mundial de que reconozca y se adopte a la seguridad social como un derecho humano fundamental y como un medio para promover la cohesión social, la dignidad humana y la justicia social.

Y para finalizar el cuarto y último objetivo- el diálogo social y el tripartismo- busca que haya un fortalecimiento en el consenso y la participación democrática de los gobiernos, los empresarios y los trabajadores, buscando dar voz y representación a las partes que integran el mundo laboral, en donde se dialogue y expongan sus necesidad y problemáticas, hallando

soluciones en que todas las partes resulten beneficiadas por medio del dialogo social constante, dialogo que se puede desde lo regional, nacional o internacional.

El dialogo social y el tripartismo busca que se favorezca cualquier tipo de negociación, consulta o intercambio de información que haya entre los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, sobre las cuestiones que sean de interés común y relacionadas directamente con el trabajo y con las políticas económicas y sociales que los involucren. Estos componentes juegan un papel muy importante para el desarrollo social y económico de los países, pues del dialogo y el tripartismo pueden generarse políticas para avanzar en los derechos de los trabajadores, es por esta razón que uno de sus mayores objetivos es que las partes puedan llegar a soluciones las cuales partirán del consenso, con lo cual se posibilita que haya un mayor cumplimiento de los acuerdos a los cuales cada parte se compromete.

Según la OIT la eficacia del diálogo social depende de: a. Respeto de los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva b. Organización de trabajadores y empleadores fuertes e independientes con la capacidad técnica y los conocimientos necesarios para participar en el diálogo social c. Voluntad política y compromiso de todos los participantes al intervenir en el diálogo social d. Respaldo institucional adecuado.

En conclusión, para llevar acabo y poder aplicar el concepto de trabajo decente, los países deben tener en cuenta la implementación de los componentes, establecidos como normas mínimas, las cuales deben orientar a la elaboración de correctas políticas públicas laborales que se deben adoptar en cada uno de los países miembros, para avanzar hacia una sociedad justa y una economía productiva.

### **3. LEY DE PRIMER EMPLEO, UNA VISTA DESDE LA MIRADA DEL EMPLEADOR.**

El gobierno nacional a través de La Ley 1429 de 2010 , o también conocida como la ley de primero empleo, estableció una serie de incentivos, para ayudar a la formalización progresiva de las pequeñas y medianas empresas al establecer una reducción de los costos

del registro mercantil, los parafiscales y la tributación en renta, buscando que se cumplieran todas las obligaciones laborales con sus trabajadores, que se crearan nuevos puestos de trabajo y que se aumentara la productividad de las empresas.

La entrada en vigencia de la Ley 1429 de 2010, generó un aumento de empresas inscritas en las cámaras de comercio, toda vez que, con ocasión de los beneficios otorgados, estos se vieron reflejados en mayores formalizaciones empresariales y una mayor generación de empleo; sin embargo desde la implementación de esta ley son pocas los resultados que se logran evidenciar desde que comenzó su funcionamiento. Según la Federación de Aseguradores Colombianos (FASECOLDA), la clasificación que se ha mostrado en el mercado laboral colombiano, es que la productividad y calidad de vida de los trabajadores se está viendo afectada, pues, más del 60% de los trabajadores siguen siendo informales, aun con la implementación de la ley de primer empleo (FASECOLDA, 2014).

Según el Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social, las tasas de desempleo en Colombia y la informalidad laboral encuentran sus causas en:

Un desequilibrado sistema productivo sesgado hacia la producción intensiva en capital físico y humano, una distorsionada relación de precios entre trabajo y capital a favor de este último, unos recargos a la nómina con fuerte componente de impuesto, un salario mínimo elevado comparado con la productividad laboral de las personas que pretende amparar, unas excesivas ayudas asistenciales que perpetúan la informalidad laboral, entre otros (Farné, pg.15, 2010).

Se puede afirmar que la informalidad es una manifestación de las relaciones entre los agentes económicos y el estado (Perry et al., 2007), que surge cuando los costos de respetar el marco legal y normativo impuesto por el Estado superan los beneficios que ello conlleva (Loayza, 2008) y que termina manifestándose en unidades productivas no legalizadas (o legalizadas solamente en parte), trabajadores desprotegidos y cuenta propia (Oviedo, 2009).

Por lo anterior, desde algunas entidades como el mercado laboral y la seguridad social de la Universidad Externado de Colombia, el Ministerio del trabajo y FASECOLDA, se ha logrado evidenciar que los estímulos que ofrece la formalización que da la ley de primer

empleo, que consisten en las reducciones de los costos del registro mercantil, los parafiscales, la tributación en renta laborales y de las tarifas de impuestos durante los primeros años de funcionamiento de las empresas, no han contribuido de forma significativa a generar los niveles de formalización empresarial y de empleo esperados, puesto que las empresas no desean presentar el nivel de legalización suficiente para ser beneficiario de esta ley, lo que lleva a que no se genere la suficiente oferta laboral. Por tales motivos, los beneficios ofrecidos a los empleadores no son muy atractivos para ellos, en relación a que los empresarios perciben que el ahorro no es suficiente para afectar positivamente los ingresos de la empresa, de manera que le permita funcionar desde la legalidad y poder generar empleos.

En conclusión, la ley de primer empleo no ha cumplido con las expectativas esperadas por el gobierno nacional, como son la generación de empleos y la formalización de las pequeñas y medianas empresas, lo que lleva a evidenciar que hay grandes problemas estructurales en la economía, lo que no permite generar crecimiento económico, productividad empresarial y generación de empleo.

#### **4. UNA NUEVA APUESTA- LEY 2039 DE 2020**

En Colombia, se ha venido evidenciando una alta tasa de desempleo de los jóvenes, quienes son considerados como parte de la población vulnerable de nuestro país, por tales motivos y como lo hemos mencionado anteriormente, el congreso nacional tramitó la denominada ley de primer empleo, la cual nace como respuesta para mejorar las condiciones de los derechos laborales de la población joven en Colombia y reducir la dificultad y la falta de oportunidades para acceder a un empleo, igualmente nace con el objetivo de formalizar empleos y empresas que son informales, generar más empleos formales y así mejorar los ingresos de la población informal, de los desempleados en condiciones de desventaja y de los pequeños empresarios colombianos. Sin embargo, aun, con la ley del primer empleo, el DANE han determinado en sus informes que el desempleo juvenil igualmente no ha mostrado mejoría, ya que la tasa de desempleo de la población joven se ubicó en 18,7%, en el periodo diciembre de 2018 y en febrero de 2019 en un 18,9%. Para los hombres la tasa de desempleo

se ubicó en 14,2% y para las mujeres en 25,0%. En el trimestre móvil de diciembre 2018 a febrero de 2019 estas tasas fueron del 13,9% y 25,7%, respectivamente (DANE, 2020).

Debido a las estadísticas anteriores, el DANE evidencia que la ley de primer empleo no ha sido suficiente, ya que la cifra del desempleo no ha mostrado mejoría en los últimos años, por el contrario, esta ha aumentado. De ahí es que surge la pregunta si la ley de primer empleo ha sido suficiente, al incentivar a las empresas a contratar a la población joven, respuesta que es evidente según las cifras del desempleo juvenil.

Por tales motivos, es que la ley de primer empleo no aporta muchos elementos que le permitan al país solucionar el desempleo y la informalidad, pues si no se les ayuda a los jóvenes a enfrentar las primeras dificultades al ingresar al mercado laboral, se seguirá en un círculo vicioso, lo cual lleva al desempleo. Según Ricardo Bonilla, investigador del Centro de Investigaciones para el Desarrollo -CID- de la Universidad Nacional:

La primera dificultad que enfrentan los jóvenes, al comenzar su vida laboral, es la de demostrar que tienen competencias y la segunda, **demostrar experiencia**. Y eso se convierte en un círculo vicioso, porque los jóvenes cuando llegan al mercado laboral no tienen experiencia y les están pidiendo algo que todavía no les han dado la posibilidad de lograr (Bonilla, como se citó en Rojas, 2016, p.6).

Por lo anterior, se deduce que el ser joven puede ser una causa de discriminación laboral, puesto que, al no contar con ningún tipo de experiencia laboral para solicitar el primer empleo, se convierte en una persona vulnerable. Por eso nace la importancia en nuestro país de que las organizaciones económicas, sociales y culturales, brinden a la población joven la posibilidad de obtener experiencias laborales iniciales, que permitan igualmente conocer si las personas y las instituciones educativas requieren mejorar sus procesos de formación para que los jóvenes puedan ingresar al mercado laboral con mayor facilidad.

Según el representante a la cámara por caldas, Erwin Arias, en entrevista concedida a Caracol Radio el pasado 27 de julio del presente año, el desempleo juvenil en Colombia, supera el 24%. Es por ello que en el año 2018 el senador José Daniel López, perteneciente al

partido Cambio Radical promovió en el Congreso de la República, una ley que permitiera “romper un círculo vicioso que han enfrentado los jóvenes colombianos, que se gradúan con la ilusión de conseguir un primer empleo, pero no los contratan porque no tienen experiencia laboral”, con el fin de que los jóvenes al comenzar su vida laboral demuestren que tienen la suficiente competencia y experiencia e igualmente promover la inserción laboral y productiva (ley 2039 del 2020).

Esta problemática se espera que llegue muy pronto a su fin, pues a finales del mes de julio del presente año, el presidente de Colombia, Iván Duque Márquez, sancionó la de pasantías, conocida como la Ley 2039 del 2020, ley, por medio de la cual se pretenden validar las prácticas profesionales como las pasantías, judicaturas, investigaciones y monitorias, que sean realizadas durante los estudios profesionales y sean reconocidas como parte de experiencia laboral, con el fin de que la población vulnerable logre acceder al mercado laboral con mayor facilidad.

Al mismo tiempo, la Ley 2039 del 2020, no solo crea oportunidades para la población joven urbana, sino que también crea oportunidades para la juventud del campo, toda vez que como mínimo, el 10% de los créditos, programas y apoyos dirigidos para la agricultura y la pesca serán destinados a los jóvenes de las zonas rurales.

Al momento de sancionar la ley, el máximo mandatario de los colombianos manifestó ante los medios de comunicación: “Son muchos los jóvenes que se quejan y con razón de que no tienen experiencia y entonces no consiguen el empleo y por supuesto nunca lo van a conseguir si no se les reconocen esfuerzos preparativos en su etapa de formación u oportunidades como las prácticas” ... (tomado de: El País – Colprensa, 2020)

Es de recalcar, que esta nueva ley, opera de manera ultractiva y no retroactiva, lo que significa que este beneficio solo será concedido a aquellos profesionales que iniciaron sus prácticas o pasantías el día lunes 27 de julio del presente año y cobijará no solo a quienes cursan carreras universitarias, sino toda clase de estudios técnicos o tecnológicos de entidades tanto públicas como privadas.

En lo relativo a los grupos de investigación, tanto las universidades como las instituciones académicas, deben certificar a los alumnos que participen de ellos para que la consecución de empleo se les facilite.

Esta nueva norma cobra mayor relevancia actualmente, cuando en el país se dice que uno de cada cuatro jóvenes está desempleado, y que esta ley podría incentivar a una mejor aplicación de la Ley 1420 del 2010, pues los jóvenes ya contarían con experiencia laboral y no gozarían de discriminación laboral.

Vale la pena mencionar, que de aquí en adelante, la responsabilidad de que esta norma beneficie a los jóvenes de nuestro país será del poder ejecutivo, quien a través del Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio del trabajo tendrá 12 meses para reglamentar según el marco de sus competencias, una tabla de equivalencias que permita convertir las experiencias previas a la obtención del título profesional en experiencia profesional válida, con el fin de que los jóvenes colombianos ingresen fácilmente al mercado laboral y se incentive a las empresas a contratar a la población joven y así mismo, a las empresas acceder a los beneficios otorgados por la ley al contratar a la población vulnerable.

## **CONCLUSIÓN**

En Colombia se volvió frecuente observar este tipo de problemáticas laborales, los niveles de desempleo constituyen amplias preocupaciones para los sistemas de inserción laboral, estos crecientes índices contextualizan sobre la ineficacia del estudio de datos y de las leyes actuales para enfrentar estas problemáticas y que amerita un análisis detenido en donde se puedan encontrar propuestas para enfrentar la baja empleabilidad de este grupo poblacional.

Por lo anterior se debe identificar la raíz de las causas del desempleo en los jóvenes y se debe hacer énfasis en la intervención de las políticas públicas con el fin de que realmente se genere incentivos al primer empleo, siendo necesario que estas sean coherentes y profundicen en procesos de transformación que permitan tener una visión

clara para determinar factores que contrarresten las insuficientes medidas existentes para incentivar la contratación.

Es importante que dentro de las nuevas estrategias que ayuden a la solución del problema se integren en los diferentes programas académicos competencias que permitan que los estudiantes se adapten a los veloces cambios de los procesos productivos en el mundo e igualmente a contingencias que se pueden traducir a amenazas para las empresas, de esta manera se potencializan sus capacidades, se adquiere experiencia y se actúa bajo conexión al mundo laboral.

Para finalizar podemos inferir que si bien la Ley 1429 de 2010 ha aportado algunos beneficios para las empresas, los resultados no han sido los esperados con los objetivos que se habían trazado al momento de su presentación en el legislativo y su sanción presidencial, los cuales eran mitigar o a solucionar la problemática del desempleo juvenil y la informalidad, situación que tenemos actualmente en nuestro país, razón por la cual es evidente y necesario que el gobierno revise y analice cuales son las falencias que se presentan en el mercado laboral colombiano y cuáles son las razones por las cuales a la población juvenil se le ha dificultado ingresar al mercado laboral, igualmente realizar un análisis profundo de las causas de la informalidad empresarial, lo que nos lleva a que se puedan crear diferentes políticas públicas bien enfocadas y completas, que permitan mejorar el nivel y las condiciones de empleo, de productividad empresarial y crecimiento de las empresas, lo que sin lugar a dudas será un aporte verdaderamente importante para el crecimiento económico del país. Igualmente se deben continuar con políticas públicas, reformas parciales y de forma a las leyes que no permiten alcanzar de ninguna manera la prosperidad social que se pretende, o no alcanzan a cumplir verdaderamente con los objetivos con las que fueron impulsadas, para así evitar caer en un síndrome normativo sin sentido.



## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Dinero (2020). Aumenta desempleo nacional y cae el desempleo urbano en enero: ¿Cómo explicarlo?. Revista Dinero. Recuperado de: <https://www.dinero.com/economia/articulo/cuanto-fue-el-desempleo-de-colombia-en-enero-de-2020/282195>
- DANE (2020). Mercado Laboral de la Juventud. DANE. Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-la-juventud>
- ROJAS, J (2016). LEY DE PRIMER EMPLEO, ¿FÓRMULA IDEAL PARA AUMENTAR LA CONTRATACIÓN DE LOS JÓVENES? Recuperado de [http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=rlaboral&document=rlaboral\\_ea39c2dacf664a4990b4d153024615ba](http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=rlaboral&document=rlaboral_ea39c2dacf664a4990b4d153024615ba)
- Organización Internacional del Trabajo. Trabajo Decente y Juventud en América Latina. (2013). Lima: Copyright. Recuperado de: ([https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_235577.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_235577.pdf)) [Consulta el 20/04/2020].
- Organización Internacional del Trabajo. TENDENCIAS MUNDIALES DEL EMPLEO JUVENIL 2015 Promover la inversión en empleos decentes para los jóvenes. (2015). Ginebra: Copyright. Recuperado de: ([https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_412025.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_412025.pdf)) [Consulta el 20/04/2020].
- Revista de Ciencias Sociales. Políticas y leyes de primer empleo en américa latina: tensiones entre inserción y construcción de trayectorias. (2018). Montevideo: Recuperado de: [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0797-55382018000100079](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0797-55382018000100079) [Consulta el 20/04/2020].
- Universidad Nacional de Colombia. Evaluación de resultados de la ley 1429 de 2010 – de formalización y generación de empleo – vista desde los beneficios otorgados en reducción de aportes parafiscales para las pequeñas empresas en la ciudad de Bogotá.(2016). Bogotá, Colombia: Recuperado de: <http://bdigital.unal.edu.co/52426/> [Consulta el 29/04/2020].

- Universidad del Tolima. Empleo y formalización laboral juvenil en Colombia. Una evaluación a la ley del primer empleo.(2017). Ibagué, Colombia: Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/325279563 Empleo y formalizacion labor al juvenil en Colombia Una evaluacion de la Ley del primer empleo](https://www.researchgate.net/publication/325279563_Empleo_y_formalizacion_labor_al_juvenil_en_Colombia_Una_evaluacion_de_la_Ley_del_primer_empleo). [Consulta el 29/04/2020].
- ILO (2016), “World employment social outlook: Trends for youth 2016”, International Labour Organization, Ginebra.
- Ministerio del trabajo. TRABAJO PLENO. (2014). Bogotá. Recuperado de: [https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/guia\\_beneficios\\_ley\\_formalizacion\\_generacion\\_empleo.pdf/1f7ec9b5-e2cb-0bbe-e0f7-2ede1771da1f](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/guia_beneficios_ley_formalizacion_generacion_empleo.pdf/1f7ec9b5-e2cb-0bbe-e0f7-2ede1771da1f) [Consulta el 13/05/2020].
- Departamento nacional de estadística. Gran encuesta integrada de hogares (GEIH). mercado laboral-históricos. Bogotá, Colombia: Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo/geih-historicos> [Consulta el 15/05/2020].
- Dinero (2019). ¿POR QUE COLOMBIA NO GENERA MAS EMPLEO? Revista dinero. Recuperado de: <https://www.dinero.com/pais/articulo/situacion-del-empleo-en-colombia/270407> [Consulta el 01/09/2020].
- Organización Internacional del Trabajo. SECTOR INFORMAL Y LAS FORMAS ATIPICAS DE EMPLEO. (2015). Ginebra. Recuperado de: [https://www.ilo.org/actrav/areas/WCMS\\_DOC\\_ATR\\_ARE\\_INF\\_ES/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/areas/WCMS_DOC_ATR_ARE_INF_ES/lang--es/index.htm) [Consulta el 01/09/2020].
- Organización Internacional del Trabajo. CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2002). Ginebra. Recuperado de: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf> [Consulta el 01/09/2020].
- International Human Rights Internship Program y Asian Forum for Human Rights and Development (Forum-Asia). Círculo de Derechos, una herramienta de entrenamiento para el activismo en defensa de los derechos económicos, sociales y culturales. IHRIP y Fórum Asia, 2000, página 20.

International Human Rights Internship Program y Asian Forum for Human Rights and Development (Forum-Asia). Círculo de Derechos, una herramienta de entrenamiento para el activismo en defensa de los derechos económicos, sociales y culturales. IHRIP y Forum Asia, 2000, página 207

Naciones Unidas Derechos Humanos. PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES, Y CULTURALES. (1966) Ginebra. Recuperoado de: <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx> [Consulta el 29/08/2020].

Corte Constitucional Colombia, Sentencia C-200 (2019).

Margalit, A. (1997). La sociedad decente. Paidós.

Cfr. Akmal Saidov. El derecho al trabajo: Hacia una observación general sobre el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Documento de antecedentes presentado al Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales el día de debate general sobre el artículo 6 del Pacto, 24 de noviembre de 2003. E/C.12/2003/10. Página 2.

Pacto Internacional de Derechos Economicos, Socuales y caulturales, y su protocolo facultativo. (2012). México D.F.: D. R. © Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Recuperado de: ([https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/7\\_Cartilla\\_PIDESCyPF.pdf](https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/7_Cartilla_PIDESCyPF.pdf)) [Consulta el 20/08/2020].

International Human Rights Internship Program.; Asian Forum for Human Rights and development. (2000). círculo de Derechos, una herramienta de entrenamiento para el activismo en defensa de los derechos económicos, sociales y culturales. Recuperado de: <https://docplayer.es/14387121-Circulo-de-derechos-una-herramienta-de-entrenamiento-para-el-activismo-en-defensa-de-los-derechos-economicos-sociales-y-culturales.html> [Consulta el 20/08/2020].

Secretaria de gobierno económico. (2007). Contenido y alcance del derecho individual al trabajo. Recuperado de: <http://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/mercado-laboral/contenido-y-alcance-del-derecho-individual-al-trabajo> [Consulta el 20/08/2020].

- Jiménez, D.P. (2014). Jóvenes empleo y trabajo decente. (Tesis presentada como requisito parcial para optar al título de: Magister en Derecho del Trabajo y Seguridad Social). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.
- Anker, R. (2003). La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. Revista Internacional del Trabajo, vol. 122, 2; 161.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1999). Trabajo decente. Conferencia Internacional del trabajo. 87ª reunión. Recuperado de <http://www.ilo.org>.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2002: Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_095897.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_095897.pdf), [consulta 01/09/2020].
- Organización Internacional Del Trabajo (OIT). (2003). Los derechos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.: OIT
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2005). Derechos fundamentales en el trabajo. Recuperado de [http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/derechos\\_fundamentales\\_colombia.pdf](http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/derechos_fundamentales_colombia.pdf)
- INVESTIGACION Y DESARROLLO (20014). Determinantes de la informalidad laboral: un análisis para Colombia. Recista Latinoamericana de ciencias Sociales y Desarrollo Humano. Recuperado de: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/investigacion/article/viewArticle/3078/5647>
- Federación de Aseguradores Colombianos - FASECOLDA. ANALISIS DEL MERCADO LABORAL EN COLOMBIA: UNA NUEVA CARA DE LA INFORMALIDAD. Documento de septiembre de 2014
- Corte constitucional de Colombia (2014), sentencia C-593 de 2014. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaliub.
- FARNÉ, Stefano; BAQUERO, Norma, ARRIETA, Cristina. Boletín del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social No 12, La Parafiscalidad en Colombia. Observatorio del mercado laboral y la seguridad social, Universidad Externado de Colombia. Recuperado de: [https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2017/01/boletin\\_12.pdf](https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2017/01/boletin_12.pdf). [consulta: 20 de octubre de 2020].

FARNÉ, Stefano; BAQUERO, Norma, ALVAREZ, Claudia. Boletín 13 ¿la ley 1429 de 2010 ha formalizado el empleo en Colombia? Observatorio del mercado laboral y la seguridad social, Universidad Externado de Colombia. Recuperado de: [http://portal.uexternado.edu.co/pdf/6\\_derechoSeguridadSocial/observatorio/publicaciones/boletines/boletin13-nuevo.pdf](http://portal.uexternado.edu.co/pdf/6_derechoSeguridadSocial/observatorio/publicaciones/boletines/boletin13-nuevo.pdf). [consulta: 20 de octubre de 2020].

El país (2020). Presidente aprobó ley que valida prácticas e investigaciones como experiencia laboral. Revista el país. Recuperado de: <https://www.elpais.com.co/politica/presidente-aprobo-ley-que-valida-practicase-investigaciones-como-experiencia-laboral.html>.

Semana (2020). Sancionan la ley de pasantías, clave para generar empleo entre los jóvenes. Revista Semana. Recuperado de: <https://www.semana.com/nacion/articulo/duque-sanciono-ley-de-pasantias/689454/>.

Caracol (2020). Congresista Erwin Arias explica la nueva ley de Inserción Laboral. Caracol radio. Recuperado de: [https://caracol.com.co/emisora/2020/07/31/manizales/1596195210\\_393739.html](https://caracol.com.co/emisora/2020/07/31/manizales/1596195210_393739.html).

Blue radio (2020). Lo que debe saber sobre proyecto que avala pasantías como experiencia laboral. Blue radio. Recuperado de: <https://www.bluradio.com/sociedad/educacion/lo-que-debe-saber-sobre-proyecto-que-avala-pasantias-como-experiencia-laboral>.

El tiempo (2020). ¿A quiénes les aplica ley que cuenta como experiencia las prácticas?. Revista el tiempo. Recuperado de: <https://www.eltiempo.com/politica/congreso/como-aplica-la-ley-de-que-practicas-profesionales-cuentan-como-experiencia-laboral-511416>

Tomado de FARNÉ, Stefano; BAQUERO, Norma. Boletín 13 ¿La ley 1429 de 2010 ha formalizado el empleo en Colombia? Observatorio del mercado laboral y la seguridad social, Universidad Externado de Colombia, diciembre 2011.

