

Recomendaciones para la promoción del trabajo digno y decente a nuevos gobiernos territoriales 2024-2027

Departamento: **Antioquía**



**PROGRAMA ASISTENCIA
TÉCNICA TERRITORIAL**

Recomendaciones para la promoción del trabajo digno y decente a gobiernos territoriales 2024-2027

Gloria Inés Ramírez Ríos
Ministra del Trabajo

Iván Daniel Jaramillo Jassir
Viceministro de Empleo y Pensiones

Edwin Palma Egea
Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección

Guillermo Andrés Rojas Forero
Secretario General

Javier Mauricio Gómez Mantilla
Jefe Oficina Asesora de Planeación

Claudia Mónica Naranjo Londoño
Directora de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar

Eibys Patricia Rivero López
Coordinadora Grupo de Asistencia Técnica Territorial

Mario Alberto Rodríguez Díaz
Asesor Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar

Carlos Arturo Sandoval Mendieta
Vivian Lorena Valencia Godoy
Yoel Fajardo Rueda
Asesores Grupo de Asistencia Técnica Territorial

Subcomisión Departamental de Concertación de Política Salarial y Laboral de Antioquía

Subcomité de Gestión y Desempeño del Sector Trabajo de Antioquía

Dirección Territorial Antioquía – Ministerio del Trabajo

Administradora Colombiana de Pensiones (COLPENSIONES)
Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)
Unidad Administrativa Especial de Servicio Público de Empleo (UAESPE)
Unidad Administrativa especial de Organizaciones Solidarias (UNIDAD SOLIDARIA)
Superintendencia de Subsidio Familiar (SUPERSUBSIDIO)

Carolina Tejada Sanchez
Coordinadora Grupo de Comunicaciones

Noviembre 2023

Contenido

CONTEXTO PARA EL TRABAJO DIGNO Y DECENTE.....	5
Trabajo Digno	5
Trabajo Decente	6
Agenda 2030: Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).....	7
Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 “Colombia Potencia Mundial De La Vida” y Gobiernos Territoriales	8
PASOS PARA LA CONSTRUCCIÓN DE RECOMENDACIONES	5
¿DE DONDE PARTIMOS?.....	9
Generación y Protección del Empleo y los Ingresos.....	11
Extensión de la Protección Social.....	12
Derechos Fundamentales del Trabajo y Diálogo Social.....	12
Territorialización.....	13
RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO DIGNO Y DECENTE 2024 - 2027	15
BIBLIOGRAFÍA.....	21

El Ministerio del Trabajo como ente rector del sector trabajo a nivel nacional es el encargado de orientar la política pública en materia laboral buscando contribuir a mejorar la calidad de vida de los colombianos, garantizando el derecho al trabajo decente, a través de estrategias para la generación de empleo y la promoción de la protección social, el respeto a los derechos fundamentales del trabajo y el diálogo social.

El Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026: “Colombia Potencia Mundial de la Vida” busca la generación de oportunidades para que todos podamos vivir una vida digna, con oportunidades de ingreso, sin barreras de acceso al mercado laboral, sin ningún tipo de discriminación, que permita tener una adecuada calidad de vida, en el que el trabajo sea una fuente de realización personal.

Mejorar las condiciones en las que se desarrolla el trabajo, requiere del aporte de todos y cada uno de los actores de la sociedad; de los trabajadores que aportan su fuerza de trabajo, de los empleadores que generan las oportunidades de empleo, de los productores que se organizan para potenciar sus actividades económicas, y del gobierno que brinda las reglas de juego y las garantías para que se lleve a cabo el trabajo en condiciones dignas.

En esta oportunidad, ponemos a disposición de los Gobiernos Territoriales (Gobernaciones y Alcaldías) una serie de recomendaciones que permitan promover el trabajo digno y decente en cada uno de los territorios de su jurisdicción. Estas recomendaciones han sido construidas con actores del tripartismo (trabajadores, empleadores y gobierno) de cada uno de los departamentos del país, y requiere involucrar a todos los actores del territorio para que la búsqueda del trabajo digno y decente se convierta en un objetivo colectivo.

Desde ya los gobernadores(as) y alcaldes(as) cuentan con el Ministerio del Trabajo y las entidades que conforman el Sector del Trabajo para acompañarlos en este propósito colectivo, y de esta manera convertir a Colombia en la potencia mundial de la vida y del trabajo decente.

Gloria Inés Ramírez Ríos

Ministra del Trabajo

Contexto para el trabajo digno y decente

Trabajo Digno

El trabajo digno se basa en el concepto constitucional de dignidad humana, elemento fundamental del estado social de derecho, y en el reconocimiento de la dignidad de las condiciones en las que se desempeña el trabajo (Procuraduría General de la Nación -PGN-, 2013). La Constitución Política de Colombia (1991) establece en los artículos 25 y 53 elementos que permiten aproximarse a los componentes que permiten que un trabajo se desarrolle en condiciones dignas:

- ***Igualdad de oportunidades para los trabajadores***, que a los iguales se les dé igual protección y tratamiento y que a los diferentes se les trate distinto en razón de esas diferencias. De otro lado, prohíbe la discriminación con base en los llamados criterios sospechosos (sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica).
- ***Remuneración mínima vital y móvil***, que el salario que se le dé a un trabajador por utilizar su fuerza a favor de su patrono sea, en primer lugar, proporcional o equivalente a la cantidad y calidad del trabajo. Adicionalmente, implican que esa remuneración sea mínima vital y móvil.
- ***Estabilidad en el empleo***, que se dé a los trabajadores la confianza en que por el correcto desempeño de sus labores conservarán sus puestos de trabajo y las condiciones que desde el principio han sido establecidas para que desarrollen sus tareas.
- ***Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales***, que no se renuncie a los puntos mínimos establecidos en las normas de derechos laborales.
- ***In dubio pro operario***, es uno de los principios rectores del derecho laboral, según el cual debe optarse por la interpretación más favorable al trabajador de entre varias posibles, o por la norma que beneficie más al trabajador cuando varias sean aplicables.
- ***Primacía de la realidad sobre las formas***, principio del derecho laboral que tiene por fin el evitar que por medio de formalidades se desconozcan derechos de los trabajadores. Resulta en contra de las condiciones dignas en el trabajo el hecho de establecer formalidades que desfiguran la realidad de las relaciones laborales.
- ***Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso***, los elementos de capacitación y adiestramiento del trabajo en condiciones dignas suponen que se reconoce el valor que tiene la persona por ella misma, de tal forma que se vea como valioso capacitarla para que esté mejor preparada, y no simplemente descartarla cuando no cuente con todos los conocimientos deseados.

Trabajo Decente

El trabajo decente surge en el marco de la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo realizada en Ginebra (1999), liderada por la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, como respuesta a la necesidad de reformular objetivos en torno al trabajo dadas las transformaciones económicas y sociales generadas por la nueva economía mundial (GHAI, 2003).

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

[...] resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar 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 mujeres y hombres.

Este concepto reconoce al trabajo como fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad y como punto de convergencia de cuatro objetivos estratégicos (OIT, 1999; 2015):

- **Crear empleo e ingresos**, ya que sin un empleo productivo, resulta vano pretender alcanzar un nivel de vida digno, el desarrollo social y económico y el pleno desarrollo personal. Los países deben promover crecimiento integrador, con alto coeficiente de empleo, en el que la economía genere oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles.
- **Garantizar los derechos de los trabajadores** en general y, en particular, de aquellos trabajadores desfavorecidos o pobres que necesitan representación, participación y leyes adecuadas que se cumplan y estén a favor de sus intereses. Al interior de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, existen cuatro categorías: libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento efectivo de derecho a negociación colectiva; eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; abolición del trabajo infantil; y eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- **Extender la protección social**, para la inclusión social y la productividad, al garantizar que hombres y mujeres disfruten de condiciones seguras en el trabajo, tiempo libre y descansos adecuados, teniendo en cuenta valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y que permita el acceso a una asistencia sanitaria adecuada.
- **Promover diálogo social**, incluyendo todos los tipos de negociación, consulta e intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre temas de interés común. Puede ser tripartito, donde gobierno interviene como parte oficial en el diálogo, o bien, bipartito donde relación es exclusiva de trabajadores y empresas, con o sin participación indirecta del gobierno. La participación de organizaciones de trabajadores y empleadores, sólidas e independientes, es fundamental para incrementar productividad, evitar conflictos en el trabajo y crear una sociedad cohesionada.

Agenda 2030: Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

En el marco de la Asamblea General liderada por la Organización de las Naciones Unidas -ONU- en septiembre de 2015, 193 líderes mundiales se comprometieron con 17 objetivos de desarrollo sostenible y 169 metas de carácter integrado e indivisible, que abarcan diferentes esferas de tipo económico, social y ambiental, y que buscan alcanzar tres objetivos: acabar con la pobreza extrema, luchar contra la desigualdad y la injusticia, y combatir el cambio climático (ONU; 2015).

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, surge del reconocimiento del éxito de los Objetivos del Milenio (ODM), fijados para el periodo 2000 - 2015 y como respuesta a la necesidad de crear una agenda Post 2015, que permita implementar nuevas medidas enfocadas a erradicar la pobreza, promover la prosperidad y el bienestar de todos, proteger el medio ambiente y hacer frente al cambio climático. De este ejercicio, surgen los Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS- que son:

Ilustración 1. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)



Respecto al característica del trabajo, los Objetivos de Desarrollo Sostenible inciden de diferentes maneras sobre esta temática. Los Objetivos 1 Poner fin a la pobreza en todas sus formas en el mundo, Objetivo 4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos, Objetivo 5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, Objetivo 10 Reducir la desigualdad dentro y entre los países se relacionan con la promoción del trabajo decente en reducción de la pobreza y aumento de protección social, formación para el empleo y trabajo decente, equidad de género, entre otros aspectos. Sin embargo, el Objetivo 8. Trabajo Decente y crecimiento económico propone:

Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, tiene una relación directa y aquí se resalta la necesidad de mantener el crecimiento económico per cápita, mejorar la productividad económica, promover el pleno empleo y el trabajo decente para los hombres y mujeres, el empleo de los jóvenes, eliminar el trabajo infantil y otros aspectos que promueve el trabajo decente. (ONU; 2015a).

Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida” y Gobiernos Territoriales

El Plan Nacional de Desarrollo -PND- 2022 - 2026: “Colombia Potencia Mundial de la Vida” (Ley 2294 de 2023) propone como una de sus transformaciones la “Seguridad humana y justicia social” que busca lograr el buen vivir para su población, en la que todos logren coexistir sin miedo, con dignidad y con la garantía de sus derechos. Uno de los catalizadores que permita llegar a este escenario es la promoción de una verdadera inclusión productiva de los trabajadores, principalmente de los grupos que presentan las mayores barreras para la inserción laboral, para que puedan acceder a oportunidades productivas en condiciones de equidad, sin prejuicios de raza, orientación sexual, nacionalidad, lengua, religión, opinión política o filosófica. En la que el trabajador cuente con ingresos suficientes para desarrollar el plan de vida que considera valioso.

En esa medida, el Plan Nacional de Desarrollo incluye como un catalizador a las *Políticas de inclusión productiva con trabajo decente y apoyo al emprendimiento*, que incluye una serie de acciones para el reconocimiento de la economía popular y comunitaria, la inserción, reinserción, reconversión laboral y transformación productiva, la sostenibilidad y crecimiento empresarial, pero además, las políticas de trabajo decente y la promoción de los derechos de los trabajadores.

En este sentido, el Artículo 75 del Plan Nacional de Desarrollo establece que:

se adoptará la Política nacional de trabajo digno y decente, con enfoque diferencial, que tendrá como dimensiones: la promoción de empleo e ingresos dignos, la extensión de la protección social, la garantía de los derechos fundamentales del trabajo, y el ejercicio del diálogo social y tripartismo. Y promoverá la formulación e implementación participativa de políticas públicas de trabajo digno y decente en los niveles departamentales, municipales y regionales.

Invitando a los gobiernos departamentales, distritales, municipales y regionales a promover el trabajo digno y decente en sus territorios, en el marco de las competencias atribuidas legalmente que permitan promover acciones que pretendan:

- Protección integral de las niñas, niños y adolescentes
- Promover el empleo y protección de los desempleados
- Promover asociaciones y concertar alianzas estratégicas para apoyar el desarrollo empresarial e industrial y en general las actividades generadoras de empleo
- Apoyo integral a grupos poblacionales vulnerables como población infantil, ancianos, desplazados, o madres cabeza de hogar, entre otras.

Pasos para la construcción de recomendaciones

La construcción de “Recomendaciones para la promoción del trabajo digno y decente a gobiernos territoriales 2024-2027” parte de un ejercicio de construcción a nivel territorial que se realizó en los treinta y dos (32) departamentos del país y en el distrito capital, que contó con la participación de representantes del tripartismo (Trabajadores, Empresarios y Gobierno), representantes de entidades que conforman el Sector Trabajo y se complementó con información secundaria (dependencias del Ministerio del Trabajo y entidades del sector -COLPENSIONES, SENA, UAESPE, UNIDAD SOLIDARIA Y SUPERSUBSIDIO), para hacer recomendaciones a los gobiernos territoriales.

Para este departamento, los espacios de construcción colectiva que se desarrollaron fueron:

TALLER 1. RETOS Y OPORTUNIDADES	
	<p>Participantes:</p> <p>Representantes de la CUT, CGT, FENALTRASE, MERCYCORPS, ANDI, ACOPI, Gobernación de Antioquia, Alcaldía de Medellín, Ministerio del Trabajo (Dirección Territorial, Grupo de Asistencia Técnica Territorial, Oficina Especial de Urabá), COLPENSIONES, AURIV, COMFAMA, COMFENALCO Antioquia, otros.</p>
	<p>Espacio:</p> <p>Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Laborales y Salariales de Antioquia</p>
	<p>Fecha:</p> <p>10 julio de 2023</p>

Fuente: Elaboración propia.

TALLER 2. RETROALIMENTACIÓN DE RECOMENDACIONES



Participantes:

Representantes de la CTC, Fenaltrase, ANDI, Comfama, Comfenalco Antioquia, Corporación Oriente Antioqueño, Corporación Oriente Antioqueño, Gobernación de Antioquia, Alcaldía de Medellín, Alcaldía de Bello, Ministerio del Trabajo (Dirección Territorial, Grupo de Asistencia Técnica Territorial, Oficina Especial de Urabá), SENA, OIT, Colpensiones, otros.

Espacio:

Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Laborales y Salariales de Antioquia

Fecha:

12 septiembre de 2023

Fuente: Elaboración propia.

TALLER 2. RETROALIMENTACIÓN DE RECOMENDACIONES – OFICINA ESPECIAL DE URABÁ



Participantes:

Representantes de FENALCO, Comfama, Interactuar, ACNUR, Lideresa de Vendedores Informales de Apartadó, Ministerio del Trabajo (Oficina Especial de Urabá Grupo de Asistencia Técnica Territorial), SENA, otros.

Espacio:

Oficina Especial de Urabá (Antioquia)

Fecha:

20 septiembre de 2023

Fuente: Elaboración propia.

¿De dónde partimos?

Identificar las características del contexto permitirá desarrollar intervenciones asertivas que promuevan el trabajo digno y decente en los departamentos. En este sentido, y como el resultado de la revisión de información previa y la consulta con actores propios del departamento, a continuación, se presenta una síntesis de los principales retos y oportunidades identificadas para cada uno de los componentes del trabajo digno y decente a nivel regional.

Generación y Protección del Empleo y los Ingresos

La primera condición para el trabajo digno y decente es la creación de oportunidades de empleo para las personas que están disponibles y buscan un empleo. Además, que la realización de estas actividades genere una remuneración, que esta actividad sea escogida de manera libre, y que no existan barreras o condiciones que limiten el acceso al trabajo por parte de algunos grupos poblacionales promoviendo la desigualdad. A continuación, se mencionan características en Generación y Protección del Empleo y los Ingresos para el departamento.

POTENCIALIDADES	
<ul style="list-style-type: none"> - Buen desempeño de indicadores del mercado laboral en Antioquia (10,1 Tasa Desempleo a 2022) y Medellín (9,5% Tasa Desempleo y 59,2% Tasa de Ocupación a julio 2023). - Medellín distrito especial de Ciencia Tecnología e Innovación- CTI, permite que la región desarrolle emprendimientos de alto impacto tecnológico. 	<ul style="list-style-type: none"> - Articulación entre diferentes actores de la región- sector público – privado y academia que facilitan el desarrollo de políticas públicas de empleo para la región. - Urabá Antioqueño con potencial como región de alta productividad agrícola, con potencial exportador cercana a puerto marítimo.
RETOS	
<ul style="list-style-type: none"> - Crear escenarios aptos para desarrollar empresas sostenibles, con énfasis en innovación tecnológica - Reactivar industria como actividad principal en la región y fuente de empleo permanente, y fortalecimiento de sectores como Minería y Floricultor. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aprovechamiento del turismo nacional e internacional para impulsar proyectos de urbanismo turístico y ecológicos. - Adoptar políticas de empleo enfocadas en relevos generacionales en las diferentes ocupaciones y cargos del mercado laboral y formación para el trabajo en escenarios urbanos y rurales.

Fuente: Elaboración propia.

Extensión de la Protección Social

Una de las características relevantes en materia de trabajo digno y decente es que todos los trabajadores tienen derecho a una protección social adecuada, que los proteja de los riesgos de la vida en general. Es importante que los mecanismos de protección social construyan un marco de seguridad social que proteja a los individuos, los hogares y la sociedad de la inseguridad socioeconómica. A continuación, se mencionan características en Extensión de la Protección Social para el departamento.

POTENCIALIDADES	
<ul style="list-style-type: none"> - Aprovechamiento de las cajas de compensación familiar en el desarrollo de planes y proyectos en beneficios de la protección social para sus afiliados y no afiliados. - Existen incentivos y beneficios tributarios para los empleadores “Empleo para la Vida” con el fin de crear nuevos empleos y fortalecer la formalización laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar políticas de asociatividad empresarial en proyectos productivos con el fin de dinamizar la economía regional. - Es de suma importancia analizar la flexibilización laboral en el trabajo y gradualidad en sus políticas, ya que con estas acciones reduciremos la cobertura de la informalidad a la formalidad.
RETOS	
<ul style="list-style-type: none"> - Crear cultura de Formalización laboral enfocada a todas las PYMES de la región incluido a emprendedores, llegar con inclusión laboral a vendedores informales. - Desconocimiento de las políticas de protección social por parte de la comunidad, es decir falta de interés de la sociedad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Eliminar el estigma que la formalización laboral genera altos costos laborales y no beneficia a los trabajadores. - La población adulta no reconoce el sistema de protección social actual como un sistema generalizado para toda la población, la cual genera desconfianza y precarización laboral.

Fuente: Elaboración propia.

Derechos Fundamentales del Trabajo y Diálogo Social

El respeto por los derechos del trabajador, o los derechos en el trabajo, es un elemento esencial para un trabajo digno y decente. La consecución de derechos ha sido el resultado de un proceso histórico, y en el marco del trabajo, se destacan aquellos relacionados con la eliminación del trabajo forzoso y el trabajo infantil, la eliminación de la discriminación en el trabajo, la libertad de asociación y la negociación colectiva, entre otros. Además, el trabajo digno y decente busca que el intercambio de información entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores se realice en el marco del diálogo social. A continuación, se mencionan características en Derechos Fundamentales del Trabajo y Diálogo Social para el departamento.

POTENCIALIDADES	
<ul style="list-style-type: none"> - Existen normas y jurisprudencia que beneficia a los trabajadores y organizaciones sindicales en sus actividades y derechos laborales. - El diálogo social está constituido como elemento fundamental por parte del Ministerio del Trabajo, a través de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales en las diferentes Direcciones Territoriales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los comités interinstitucionales de erradicación del trabajo infantil -CIETI- contribuyen con la prevención y normatividad y erradicación del trabajo infantil en las regiones - La Organización Internacional del Trabajo OIT protege y regula los derechos laborales y fundamentales en el mundo del Trabajo con normas internacionales de derechos para los trabajadores y su bienestar.
RETOS	
<ul style="list-style-type: none"> - Políticas Públicas débiles en contra del trabajo infantil y de la explotación de niñas niños y adolescentes en áreas urbanas y mayor énfasis en áreas rurales. - El Diálogo social es considerado el mecanismo fundamental en la resolución de conflictos laborales, por tal razón debe ser incorporado como mecanismo fundamental en el sector trabajo y las empresas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento nuevamente de los derechos de los trabajadores y de las organizaciones sindicales como ejes fundamentales del bienestar social de los trabajadores. - Ausencia de Diálogo social por parte de los trabajadores y empleadores para llegar a acuerdos sindicales y laborales que mejoren su bienestar y el de sus familias.

Fuente: Elaboración propia.

Territorialización

El reconocimiento de la diversidad territorial y de las diferentes dinámicas del trabajo en lo regional es un elemento esencial para un trabajo digno y decente. Desarrollar un marco institucional que se adapte a las características propias de cada una de las regiones y que permita actuar con cercanía a los diferentes actores del trabajo permite la generación de intervenciones más asertivas por parte del gobierno en materia de trabajo digno y decente. A continuación, se mencionan características en Territorialización para el departamento.

POTENCIALIDADES	
<ul style="list-style-type: none"> - Los Observatorios Regionales del Mercado del Trabajo-ORMET- contribuyen en los territorios con estudios técnicos del mercado laboral colombiano 	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de identificar nichos de mercado y tendencias de nuevos productos y/o servicios en su territorio, así como caracterizar la población principalmente en vulnerabilidad en el sector trabajo.

<ul style="list-style-type: none"> - Generar estrategias de búsqueda de empleo a través de las agencias públicas de empleo que permita tener una información más clara de las oportunidades de empleo y vacantes tanto para empresarios como para personas en búsqueda de empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Realzar sensibilizaciones con la comunidad y territorios en cuanto a los indicadores y reportes de resultados del mercado laboral y económico de territorios. Reportes FILCO-DANE-DNP etc.
RETOS	
<ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de conformar institucionalidad en los territorios que articule ordenadamente las políticas públicas del gobierno con los entes municipales y departamentales - La información estadística de los reportes y cifras a nivel territorial es poco conocida y genera desconfianza en la población y en las estrategias realizadas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ausencia de veedurías ciudadanas y municipales en el acompañamiento de la comunidad al cumplimiento de los programas de los gobiernos tanto locales como regionales. - Malos manejos de recursos de los gobiernos locales generan corrupción y desconfianza de la población y sus habitantes.

Fuente: Elaboración propia.

Recomendaciones para la promoción del trabajo digno y decente 2024 -2027

El mejoramiento de condiciones del trabajo es una responsabilidad que involucra a diferentes actores de la sociedad: empleadores, trabajadores y gobierno. La responsabilidad de promover el trabajo digno y decente va más allá de las competencias que tiene el Gobierno Nacional, por ello, los Gobiernos Territoriales (Gobernaciones y Alcaldías) deben aportar desde sus competencias a crear condiciones que mejoren las características del trabajo en cada uno de sus territorios.

A continuación, se realizan una serie de recomendaciones, construidas con diferentes actores del departamento, que buscan ser incluidas en los Planes Territoriales de Desarrollo y demás instrumentos de política pública territorial que orienten las acciones que desde los Gobiernos Territoriales pueden llevarse a cabo para la promoción del trabajo digno y decente.

Recomendación 1:		
Fomento del emprendimiento y fortalecimiento empresarial para la generación de empleo		
Objetivo: Estimular la creación de nuevos puestos de trabajo a través del emprendimiento y la atracción de inversión privada.		
Estrategias	Indicador(es) de producto	Posibles Fuentes de financiación
Fortalecimiento del ecosistema empresarial para la generación de empleo-CUEE-	Número de estrategias para fortalecimiento de ecosistemas para la generación de empleo implementadas	- Recursos propios libre destinación
Brindar capital semilla para emprendedores e incentivos para el fortalecimiento empresarial con enfoque diferencial	Numero de emprendimiento con capital semilla	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Participaciones (Propósito General)
	Número de incentivos para el fortalecimiento empresarial con enfoque diferencial	- Recursos propios libre destinación
Brindar asistencia técnica y acompañamiento a los emprendimientos y empresas	Número acompañamientos a las empresas para la generación de nuevos empleos otorgados	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Participaciones – Propósito General - Sistema General de Regalías (SGR)

Fuente: Elaboración propia.

Recomendación 2: Empleo e inclusión laboral en Antioquía

Objetivo: Eliminar las brechas y barreras para que la población acceda al empleo, principalmente, de grupos poblacionales con mayores dificultades de acceso.

Estrategias	Indicador(es) de producto	Posibles Fuentes de financiación
Brindar incentivos a empresas que contraten Población de difícil empleabilidad (Mujeres cabeza de familia, Adultos mayores, LGBTIQ+, Pospensados – otros)	Número de incentivos para contratación población de difícil empleabilidad otorgados	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos propios libre destinación - Sistema General de Participaciones (Propósito General) - Sistema General de Regalías (SGR)
Incentivos para las empresas públicas y privadas en la realización de prácticas laborales para jóvenes	Número de jóvenes con incentivos para prácticas laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos propios libre destinación - Sistema General de Participaciones (Propósito General)
Promover y fortalecer la formación para el Trabajo y la formación dual	Número de personas incluidas en procesos de formación para el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos propios libre destinación
Fortalecimiento en cobertura de las Agencias Públicas de Empleo	Número de Agencias Públicas de Empleo fortalecida	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos propios libre destinación
Proyectos de inversión portuaria que potencialicen el empleo en el Urabá	Números de Proyectos Portuarios implementados	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos propios libre destinación

Fuente: Elaboración propia.

Recomendación 3:
Cultura de Formalización laboral, empresarial y nuevas formas de trabajo

Objetivo: Promover una cultura de la formalidad laboral, empresarial y el fortalecimiento de nuevas formas de trabajo.

Estrategias	Indicador(es) de producto	Posibles Fuentes de financiación
Diseño e implementación de Rutas de Formalización Laboral y Empresarial	Número de Rutas de formalización laboral implementada	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos propios libre destinación - Sistema General de Regalías (SGR)
	Número de Rutas de formalización empresarial implementada	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos propios libre destinación - Sistema General de Regalías (SGR)
Campaña de Cultura y sensibilización en Formalización Laboral, empresarial y empresas Sostenibles- Agenda Visión 2040	Número de Campañas de cultura y sensibilización implementadas	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos propios libre destinación - Sistema General de Participaciones (Propósito General) - Sistema General de Regalías (SGR)
Protección económica a la vejez mediante el incentivo del ahorro del programa BEPS a gestores y creadores culturales	Número Creadores y Gestores culturales beneficiados con anualidad vitalicia con BEPS	<ul style="list-style-type: none"> - Estampilla Pro Cultura (Decreto 2021 de 2017) - Sistema General de Regalías (SGR)

Fuente: Elaboración propia.

Recomendación 4: Economía Popular, solidaria y comunitaria

Objetivo: Facilitar la creación y el fortalecimiento de las organizaciones de economía popular, solidaria y comunitaria en el departamento.

Estrategias	Indicador(es) de producto	Posibles Fuentes de financiación
Identificar las asociaciones y cooperativas del Sector Solidario por regiones	Número de caracterizaciones de las asociaciones y cooperativas del Sector Solidario por regiones	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Participaciones (Propósito General)
Fortalecer las asociaciones, cooperativas ya creadas para la atención de la economía popular y comunitaria	Número de organizaciones de economía solidaria, popular, comunitaria y social promocionadas	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Participaciones (Propósito General)
	Número de organizaciones de economía solidaria, popular, comunitaria y social fortalecidas	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Participaciones (Propósito General) - Sistema General de Regalías
Realizar campañas de sensibilización y capacitación economía solidaria, popular, comunitaria y social.	Número de campañas de sensibilización y capacitación economía solidaria, popular, comunitaria y social realizadas	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Participaciones (Propósito General) - Sistema General de Regalías
Fortalecimiento de circuitos de comercialización y mercados campesinos.	Número de estrategias de fortalecimiento de circuitos de comercialización y mercados campesinos implementadas	- Recursos propios libre destinación

Fuente: Elaboración propia.

Recomendación 5: Trabajo decente para trabajadores Informales, trabajadores rurales, urbanos y migrantes

Objetivo: Promover el mejoramiento de condiciones de trabajo a los trabajadores informales (rurales – urbanos) y población migrante.

Estrategias	Indicador(es) de producto	Posibles Fuentes de financiación
Formulación y adopción de Política pública de vendedores informales	Política pública vendedores informales formulada y/o adoptada	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos propios libre destinación - Sistema General de Participaciones (Propósito General)
Promover beneficio del ahorro con BEPS a Población Vulnerable	Número de ahorradores beneficiados con BEPS a población vulnerable	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos propios libre destinación - Sistema General de Regalías (SGR)
Campañas de sensibilización sobre trabajo decente dirigido a población en zona rural y población migrante	Número de campañas de sensibilización sobre trabajo decente dirigido a población en zona rural, urbana y población migrante	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos propios libre destinación - Sistema General de Participaciones (Propósito General)

Fuente: Elaboración propia.

Recomendación 6: Información y políticas públicas para empleo y emprendimiento

Objetivo: Fortalecer mecanismos institucionales que le permita al Gobierno departamental y a los municipales promover el trabajo digno y decente y la toma de decisiones informada

Estrategias	Indicador(es) de producto	Posibles Fuentes de financiación
Implementación de mecanismos de seguimiento, control y participación ciudadana a programas y proyectos relacionados con empleo	Número de mecanismos de seguimiento, control y participación ciudadana implementados	- Recursos propios libre destinación
Desarrollo de estudios técnicos del Mercado Laboral para el departamento	Número de estudios del mercado laboral elaborados	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Participaciones (Propósito General)
Realizar identificación de caracterización de vendedores y trabajadores informales y migrantes	Número de caracterizaciones realizadas a trabajadores informales y migrantes	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Participaciones (Propósito General)
Formular proyecto de inversión para el trabajo decente financiado con recursos del Sistema General de Regalías	Número de proyectos de inversión del SGR para el trabajo decente formulados	- Recursos propios libre destinación

Fuente: Elaboración propia.

Bibliografía

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. (1991). Constitución Política de Colombia.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL) (2016) Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA (2023). Ley 2294 por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”.

(2001). Ley 715 de 2011 Recursos y competencias.

DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN -DNP- (2022). Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026. Colombia Potencia Mundial de la Vida. Versión para el Consejo Nacional de Planeación.

GHAI, D. GHAI, D (2006) Decent work. Objectives and strategies. International Labour Organization (ILO). Suiza.

(2003). Social security: Learning from global experience to reach the poor. Journal of Human Development , vol. 4, núm. 1, págs. 125-150.

MINISTERIO DEL TRABAJO DE COLOMBIA (2023) Propuesta Metodológica para la construcción de recomendaciones en materia trabajo digno y decente a nuevos Gobiernos Territoriales 2024 – 2027.

(2023a). Matriz de lineamientos nacionales para la construcción de recomendaciones en materia trabajo digno y decente a nuevos Gobiernos Territoriales 2024 – 2027.

(2017). Metodología para la formulación de política pública territorial de trabajo decente.

(2016). Propuesta estructura administrativa del nivel territorial del Sector Trabajo.

(2015). Metodología Recomendaciones para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente para entes territoriales 2016 - 2019.

(2013). Propuesta de estrategia general de fortalecimiento institucional territorial en materia de empleo, empleabilidad y generación de ingresos.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (2015). Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (A/RES/70/1), Nueva York, octubre [en línea] http://unctad.org/meetings/es/SessionalDocuments/ares70d1_es.pdf.

PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN (2013). Trabajo Digno y Decente en Colombia. Seguimiento y Control Preventivo a las Políticas Públicas, Bogotá D.C.



Trabajo

www.mintrabajo.gov.co

[@MinTrabajoCol](https://www.instagram.com/MinTrabajoCol)



#GobiernoDelCambio



**PROGRAMA ASISTENCIA
TÉCNICA TERRITORIAL**