

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

Departamento: **Caldas**



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
Marco Tulio Monguá Mendoza
Asesores Grupo de Asistencia Técnica Territorial

Subcomisión Departamental de Concertación de Política Salarial y Laboral de Caldas

Subcomité de Gestión y Desempeño del Sector Trabajo de Caldas

Dirección Territorial Caldas – 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.....	10
Extensión de la Protección Social.....	11
Derechos Fundamentales del Trabajo y Diálogo Social.....	11
Territorialización.....	12
RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO DIGNO Y DECENTE 2024 - 2027	14
BIBLIOGRAFÍA.....	20

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 Cámara de Comercio de Manizales por Caldas, Confa, Gobernación de Caldas, Alcaldía de Manizales, Manizales Como Vamos, Ministerio del Trabajo (Dirección Territorial y Grupo de Asistencia Técnica Territorial), Colpensiones, UAEOS, SENA, otros.</p>
	<p>Espacio:</p> <p>Subcomité Departamental de Gestión y Desempeño del Sector Trabajo Caldas</p>
	<p>Fecha:</p> <p>27 de junio 2023</p>

Fuente: Elaboración propia.

TALLER 2. RETROALIMENTACIÓN DE RECOMENDACIONES	
	<p>Participantes:</p> <p>Representantes de la Central Unitaria de Trabajadores-CUT-, Confa, Cámara de Comercio de Manizales por Caldas, Manizales Como Vamos, Universidad de Manizales, Gobernación de Caldas, Alcaldía de Manizales, Ministerio del Trabajo (Dirección Territorial y Grupo de Asistencia Técnica Territorial), Colpensiones, UAEOS, SENA, otros.</p>
	<p>Espacio:</p> <p>Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales Risaralda y Laborales</p> <p>Subcomité Departamental de Gestión y Desempeño del Sector Trabajo Caldas</p>
	<p>Fecha:</p> <p>20 de septiembre 2023</p>

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"> - Caldas cuenta con el desarrollo de actividades productivas, principalmente, agricultura, industria y minería, generadoras de empleo. - Compromiso del sector trabajo en movilizar estrategias promover el fortalecimiento empresarial y la generación de empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cuenta con un bajo nivel de pobreza multidimensional (10,5% para 2022, por debajo del nivel nacional 12,9% para ese mismo año). - Presencia de mano de obra calificada, principalmente, en su capital Manizales que se consolida como una ciudad universitaria.
RETOS	
<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilizar al sector empresarial sobre necesidad de generar competencias laborales y profesionalizar sus empleados. - Lograr que expectativas de población estén alineadas con necesidades sector productivo. - Generar condiciones para que el cambio de currículos sea más dinámico y favorezca el proceso de articulación de la academia con necesidades del sector productivo. - Generar oportunidades desarrollo y movilidad para los jóvenes de acuerdo con sus expectativas y ofrecer alternativas de proyección laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> - Generar dinámicas articulación institucional que apunten crecimiento empresarial busque articular la oferta y demanda laboral. - Disminuir rigidez entre necesidad de aumentar la ocupación, pero no a costa de menores incrementos de la formalización laboral. - Incentivar la inclusión de personas mayores de 50 años en Manizales y Caldas como territorios con alto grado de envejecimiento. - El conocimiento sobre la necesidad de generar estrategias diferenciales por sectores y poblaciones para la generación de ingresos, empleo y emprendimiento.

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"> - Presencia de entidades que brindan servicios para la protección social y socializan la importancia de la misma para la población. 	<ul style="list-style-type: none"> - Presencia de organizaciones sociales y sindicales que promueven el cumplimiento de la afiliación a la seguridad social de los trabajadores.
RETOS	
<ul style="list-style-type: none"> - Lograr a través del mecanismo de protección al cesante como política pasiva de protección una mayor cobertura para cubrir el total de la población cesante. - Mejorar condiciones de formalidad laboral en el campo que no afecten calidad de vida de las familias e incentiven y promuevan su permanencia en las áreas rurales. - Implementar mecanismos a través de los cuales se logre dar continuidad a los programas de protección a la vejez y seguridad social para los trabajadores informales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Incentivar una cultura de prevención de los riesgos y ambientes laborales saludables en las empresas. - Orientar subsidios e incentivos a la generación de ingresos, emprendimiento y empleo y no a subsistencia. - vincular personas dedicadas al cuidado como alternativa de generación de ingresos y empleo. - Mayor difusión y socialización de lineamientos y programas protección a la vejez.

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"> - Inclusión social y productiva de grupos poblacionales más vulnerables a través de articulación de actores y ONG internacionales. - La apuesta del sector trabajo por promover en los diferentes espacios con el sector productivo los derechos fundamentales del trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Educación y políticas que incentivan a la vinculación de minorías, promoviendo habilidades específicas en grupos poblacionales. - Lograr el desarrollo de acciones para impulsar la inclusión de personas post penadas en el mundo laboral, los derechos fundamentales de NNA y garantizar la salud y seguridad en el trabajo.
RETOS	
<ul style="list-style-type: none"> - Dar a conocer entre tejido empresarial el marco jurídico de la estabilidad laboral reforzada y desestimar los imaginarios negativos sobre la generación de empleo. - Orientar y crear una voluntad política y organizacional para la generación de diálogos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Vulneración derechos fundamentales por falta de conocimiento y educación y por las falencias en el sistema educativo. - Lograr influir en el normal desarrollo de la niñez generando campañas para la prevención y erradicación de la ESCNNA y el trabajo infantil.

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"> - Contar con facilidades tecnológicas y la mejora en la conectividad para lograr un levantamiento minucioso de información, relevante para la toma de decisiones. - Posibilidad integración en oferta de información de calidad generada desde las instituciones como Cámara de Comercio, Alcaldía de Manizales, Manizales cómo vamos y el ORMET. 	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de la Mesa de Capacidad Estadística Territorial que articula las instituciones de cara a fortalecer la capacidad estadística territorial. - Política pública de trabajo decente para alentar sinergias regionales alrededor investigaciones e intervenciones sobre temas de interés público. - Existencia de universidades públicas y privadas que hay en Manizales están acreditadas.

RETOS

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Difundir y universalizar los pilares del trabajo decente para que cada entidad incluya actividades orientadas a darle cumplimiento a la política pública de trabajo digno y decente.- Incrementar destinación de recursos que apunten a generar Información suficiente sobre mercado laboral fuera del área metropolitana. | <ul style="list-style-type: none">- Remover las barreras que impiden articular estrategias y programas locales con aquellos de nivel nacional y/o municipal.- Generar información veraz y eficiente aumentar la confianza en los procesos de implementación de políticas públicas para la formación y desarrollo de poblaciones vulnerables. |
|---|---|

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: Creación empleo e inclusión laboral de poblaciones con mayores barreras de acceso al mercado laboral		
Objetivo: Crear modelo de inclusión laboral para creación de empleos y la eliminación de barreras para que la población acceda al empleo, principalmente, de grupos poblacionales con mayores dificultades.		
Estrategias	Indicador(es) de producto	Posibles Fuentes de financiación
Elaborar estudios técnicos del Mercado Laboral con énfasis en brechas en principales sectores económicos del departamento	Número de estudios del mercado laboral elaborados	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Participaciones (Propósito General)
Generar estudios en territorios diferentes a capital para hacer seguimiento indicadores laborales	Número de estudios del mercado laboral elaborados	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Participaciones (Propósito General)
Formación para el trabajo con la participación y articulación de actores locales	Número de estrategias de formación para el trabajo implementadas	- Recursos propios libre destinación
Acompañamiento y fortalecimiento emprendimiento a mediano plazo	Número de emprendimientos con asistencia técnica y/o acompañamiento	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Participaciones (Propósito General) - Sistema General de Regalías (SGR)
Incentivos a las empresas para la generación de nuevos empleos	Número de incentivos a las empresas para la generación de nuevos empleos otorgados	- Recursos propios libre destinación

Fuente: Elaboración propia.

Recomendación 2:

Fomento Economía Popular, solidaria y comunitaria en el sector rural y urbano del ente territorial

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

Estrategias	Indicador(es) de producto	Posibles Fuentes de financiación
Identificar instancias locales (Concejos departamentales y municipales), asociaciones y cooperativas del Sector Solidario por regiones	Número de caracterizaciones de instancias, asociaciones y cooperativas del sector solidario realizadas	- Recursos propios libre destinación
Promocionar y fortalecer organizaciones de economía solidaria, popular, comunitaria y social y generar condiciones adecuadas para el desarrollo del sector rural	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 sensibilización y capacitación en economía solidaria, popular, comunitaria y social a grupos poblacionales de interés incluyendo instituciones educativas	Número de campañas de sensibilización y capacitación realizadas	- Recursos propios libre destinación
Apoyar y acompañar las asociaciones de productores campesinos en comercialización y compras públicas locales y mercados campesinos	Número de asociaciones de productores con acompañamiento para compras públicas locales	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Participaciones (Propósito General)
Promover creación de líneas de crédito para apoyo y fortalecimiento organizaciones de economía solidaria, popular, comunitaria y social y microempresas	Número de beneficiarios con otorgamiento de crédito en el marco de convenios	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Regalías (SGR)

Fuente: Elaboración propia.

Recomendación 3: **Trabajo decente para Vendedores, trabajadores Informales, Sector Minero, trabajadores rurales y migrantes**

Objetivo: Promover el trabajo decente en grupos de población que realizan sus actividades en el sector informal, rurales y migrantes.

Estrategias	Indicador(es) de producto	Posibles Fuentes de financiación
Formulación y adopción de la Política pública de vendedores informales	Política pública vendedores informales formulada y/o adoptada	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Participaciones (Propósito General)
Promover esquemas de protección a vejez (beneficio de anualidades vitalicias con BEPS) a Gestores de Cultura y Población vendedora informal	Número personas en condición de vulnerabilidad beneficiadas con anualidad vitalicia con BEPS	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Regalías (SGR)
	Número Creadores y Gestores culturales beneficiados con anualidad vitalicia con BEPS	- Estampilla Pro Cultura (Decreto 2021 de 2017) - Sistema General de Regalías (SGR)
Formular campañas de sensibilización sobre trabajo decente e implementación de procesos innovadores y generación de competencias priorizando población migrante y en zonas rurales	Número de campañas de sensibilización realizadas	- Recursos propios libre destinación
Fortalecer estrategias de formalización y trabajo decente en el sector minero para su legalización	Número de campañas de socialización y sensibilización en torno a la formalización laboral implementadas	- Recursos propios libre destinación

Fuente: Elaboración propia.

Recomendación 4: Formalización empresarial y laboral en las actividades de mayor tasa de informalidad

Objetivo: Promover una cultura de la formalidad laboral y empresarial y la seguridad social en actividades de mayor informalidad.

Estrategias	Indicador(es) de producto	Posibles Fuentes de financiación
Elaborar y recopilar estudios de Identificación sectores económicos de mayor informalidad en el ente territorial	Número de estudios de elaborados	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Participaciones (Propósito General)
Promover formalización en sectores con mayor informalidad	Número de Campañas de cultura y sensibilización implementadas	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Regalías (SGR)
Promover buenas prácticas empresariales como estrategia para el fomento de la formalización empresarial y laboral	Número de eventos de reconocimiento a empresas con buenas prácticas realizados	- Recursos propios libre destinación
Desarrollar campaña para inclusión poblaciones con mayores barreras de acceso al mercado laboral como iniciativa empresarial y reconocimiento social	Numero de incentivos para contratación población de difícil empleabilidad otorgados	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Participaciones (Propósito General) - Sistema General de Regalías (SGR)

Fuente: Elaboración propia.

Recomendación 5: Cultura y respeto de los derechos fundamentales y promoción del diálogo social entre los actores locales

Objetivo: Promover una cultura de respeto y garantía de los derechos fundamentales y el diálogo social en el trabajo.

Estrategias	Indicador(es) de producto	Posibles Fuentes de financiación
Campañas de sensibilización y capacitación a la ciudadanía (comunidad educativa, trabajadores, empleadores, otros) sobre principios y derechos fundamentales del trabajo	Numero de campañas de sensibilización y/o jornadas de capacitación realizadas	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Regalías (SGR)
Campaña de sensibilización en cultura y respeto de los derechos fundamentales del trabajo	Numero de campañas de sensibilización sobre derechos fundamentales del trabajo realizadas	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Regalías (SGR)
Socializar y sensibilizar sobre eliminación de discriminación laboral y trabajo forzoso	Numero de campañas de sensibilización sobre discriminación laboral y trabajo forzoso realizadas	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Regalías (SGR)
Sensibilizar importancia diálogo social y participación actores sector trabajo para política pública trabajo decente	Numero de campañas de sensibilización sobre diálogo social realizadas	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Regalías (SGR)

Fuente: Elaboración propia.

Recomendación 6: Políticas públicas para empleo y emprendimiento

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

Estrategias	Indicador(es) de producto	Posibles Fuentes de financiación
Estudios técnicos del mercado laboral para formulación y ajuste de políticas en el departamento	Número de estudios de mercado laboral elaborados	- Recursos propios libre destinación
Acompañamiento a formulación, ajuste y adopción de políticas públicas de trabajo decente	Número de Políticas Públicas de Trabajo Decente formuladas y/o adoptadas	- Recursos propios libre destinación
Formular proyectos de inversión para 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
Implementación de mecanismos de seguimiento a programas y proyectos relacionados con empleo, a través de la red de observatorios locales	Número de organizaciones para la participación ciudadana y/o veeduría en trabajo decente promocionadas	- 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**