

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

Departamento: **Cesar**



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
Maria Concepción Camacho
Asesores Grupo de Asistencia Técnica Territorial

Subcomisión Departamental de Concertación de Política Salarial y Laboral de Cesar

Subcomité de Gestión y Desempeño del Sector Trabajo de Cesar

Dirección Territorial Cesar – 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 Camacol, Cámara de Comercio Valledupar, ASOPRISMA, Gobernación del Cesar, COMFACESAR, Universidad Popular del Cesar -UPC-, Veeduría, Ministerio del Trabajo (Dirección Territorial y Grupo de Asistencia Técnica Territorial), ICBF, Colpensiones, SENA, Policía Nacional, Migración Colombia, otros.</p> <p>Espacio:</p> <p>Subcomisión Departamental de Concertación de Política Salarial y Laboral</p> <p>Fecha:</p> <p>26 de julio 2023</p>

Fuente: Elaboración propia.

TALLER 2. RETROALIMENTACIÓN DE RECOMENDACIONES	
	<p>Participantes:</p> <p>Representantes de COMFACESAR, Gobernación del Cesar, Alcaldía de Valledupar, Veeduría, Ministerio del Trabajo (Dirección Territorial y Grupo de Asistencia Técnica Territorial), SENA, Policía Nacional, Migración Colombia, otros.</p> <p>Espacio:</p> <p>Subcomisión Departamental de Concertación de Política Salarial y Laboral</p> <p>Fecha:</p> <p>28 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"> - Sus características geográficas y naturales permiten su vocación productiva y tierras para el cultivo de diferentes productos. - El Cesar es un sitio estratégico con recursos naturales y culturales alrededor del folclor y festival vallenato. - Presencia de entidades financieras y fondos (fondo emprender) que apoyan el crecimiento empresarial. 	<ul style="list-style-type: none"> - Presencia de medianas y grandes empresas, principalmente del sector minero energético, que promueve generación de empleo. - Entidades de la academia (Universidad Popular del Cesar) y de formación (SENA) han ampliado la apertura de nuevos programas. - Oferta de capacitación en creación de emprendimientos y negocios. - Amplia normatividad para la promoción del teletrabajo y otras formas de trabajo.
RETOS	
<ul style="list-style-type: none"> - Alta tasa de desempleo en el departamento, en el 2022 cerró con la tasa más alta a nivel nacional con 15,9% y para el 2023 Valledupar registra una tasa de 14,0% (DANE 2023). - Débil ecosistema de emprendimiento que fomenta la creación de empresas y la generación de empleo en el departamento. - Baja cobertura en la formación profesional y para el trabajo a población vulnerable. 	<ul style="list-style-type: none"> - Escasas fuentes de financiación para crear y fortalecer empresas y la generación de puestos de trabajo. - Pocos encadenamientos productivos locales con principales sectores generadores de empleo. - Bajo reconocimiento e implementación del teletrabajo y otras formas de trabajo en el sector público y privado.

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 gubernamentales que realizan inspección, vigilancia y control y brindan servicios para la protección social y socializan la importancia de la misma. - Existencia de incentivos económicos y tributarios para la generación de empleo formal. - Incentivos económicos y tributarios para la generación de empleo formal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Programas nacionales que incentivan las oportunidades para el trabajo de adulto mayores. Reforma pensional en formulación. - Existencia de mecanismos flexibles en el marco institucional colombiano que permita el acceso a la seguridad social de poblaciones con características especiales.
RETOS	
<ul style="list-style-type: none"> - Alta tasa de Informalidad en sectores comercio, servicios, construcción, agropecuario, transporte (mototaxismo y carro muleros), y recicladores. Agropecuario, comercio y servicios (Valledupar 69,4% 2022 y 64,2% 2023 DANE). - Baja cultura para la formalización y afiliación a la seguridad social integral. (Pensiones, riesgos, subsidio familiar). 	<ul style="list-style-type: none"> - Desconocimiento de beneficios que representa afiliación al sistema de seguridad social integral, generando un bajo nivel de interés para afiliarse. - Alto nivel de población mayor que no cuenta con ingresos ni pensión para su sostenimiento; principalmente en zonas rurales y población con discapacidad. - Excesivos trámites asociado a altos costos que generan barreras para la formalización.

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"> - Articulación de entidades competentes que ha permitido la disminución de casos y restablecimiento de derechos. - Oferta institucional de entidades de orden nacional y territorial para inclusión de personas con discapacidad (salud, educación y trabajo). 	<ul style="list-style-type: none"> - Oferta institucional de entidades nacionales para la población víctima del conflicto armado. - Proyectos asociados a saberes ancestrales y reconocimiento de aprendizajes previos. - Creación del grupo elite por la equidad de género en el Ministerio del Trabajo.
RETOS	
<ul style="list-style-type: none"> - Casos trabajo infantil en sectores informales relacionados con comercio (ventas mercados públicos, ventas ambulantes), servicios (cuidado de carros, ayudantes carro mulas), transporte (mototaxismo) y servicio doméstico, principalmente en Valledupar, Aguachica y San Diego. - Vinculación de niños, niñas y adolescentes en actividades ilícitas (comercialización gasolina “envasadores y vendedores”) y minería ilegal - Baja inclusión laboral de población con discapacidad en el departamento del cesar. 	<ul style="list-style-type: none"> - Dificultad de población víctima del conflicto armado para vincularse a procesos adaptación e inclusión en formación para el trabajo y formas alternativas de generación de ingresos. - Población indígena con baja inserción en el mercado laboral, desarrollo empresarial y asociativo, (índice de pobreza 19,1%departamento de Cesar DANE 2023). - Dificultades para ingreso al mercado laboral, desarrollo empresarial y/o asociativo de las mujeres en el departamento.

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"> - Existencia de espacio de coordinación y participación (Subcomité de gestión y desempeño del sector trabajo y Subcomisión Departamental de concertación de política salariales y laborales) en torno a trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Conformación de Observatorio del mercado de trabajo -ORMET- con acuerdo de voluntad vigente hasta 2023 y Universidad Minuto de Dios como entidad operadora.

RETOS

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Baja articulación de política pública (leyes, proyectos de inversión, etc.) y los procesos de investigación del mercado de trabajo.- Escasa continuidad de programas y/o intervenciones gubernamentales en el departamento. | <ul style="list-style-type: none">- Baja incidencia de la investigación como insumo para la construcción de políticas públicas que fomenten el trabajo digno y decente.- Baja voluntad política - administrativa para el desarrollo de intervenciones en torno al trabajo digno y decente. |
|--|---|

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: Generación de empleo y emprendimiento		
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
Brindar capital semilla para emprendimiento (Jóvenes, mujeres, población víctima, indígenas, otros)	Número de emprendimiento con capital semilla	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Participaciones (Propósito General)
Brindar formación, asistencia técnica, asesoría y acompañamiento a emprendimientos	Número de emprendimientos con asistencia técnica y/o acompañamiento	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Participaciones (Propósito General) - Sistema General de Regalías (SGR)
Brindar incentivos a las empresas para generación de nuevos empleos	Número de incentivos a las empresas para la generación de nuevos empleos otorgados	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Regalías (SGR)
Establecer convenios con entidades financieras para el otorgamiento de créditos	Número de convenios con entidades financieras para el otorgamiento de créditos	- Recursos propios libre destinación
Fortalecer esquemas de comercialización a emprendedores del sector rural	Número de estrategias para fortalecimiento de comercialización	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Regalías (SGR)

Fuente: Elaboración propia.

Recomendación 2: Empleo e inclusión laboral

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

Estrategias	Indicador(es) de producto	Posibles Fuentes de financiación
Brindar incentivos a empresas que contraten población de difícil empleabilidad (mujeres, jóvenes, adultos mayores, personas con discapacidad, víctima del conflicto, LGBTIQ, población afro, indígenas, reincorporados, migrantes y otros)	Número de incentivos para contratación población de difícil empleabilidad otorgados	- Recursos propios libre destinación
Incentivos a jóvenes para la realización de prácticas laborales	Número de jóvenes con incentivos para prácticas laborales	- Recursos propios libre destinación
Promover creación de programas para la formación para el trabajo pertinentes a las necesidades del mercado en articulación con entidades de orden nacional	Número de personas incluidas en proceso de formación para el trabajo	- Recursos propios libre destinación
Fortalecimiento de agencias públicas de empleo	Numero de agencias públicas de empleo fortalecidas	- Recursos propios libre destinación
Brindar incentivos a las mujeres para promover inserción laboral	Numero de incentivo a las mujeres para promover su inserción laboral implementados	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Regalías (SGR)
Promover el acceso al empleo público de las personas con discapacidad	Número de personas con discapacidad vinculadas laboralmente en sector público	- Recursos propios libre destinación
Formular política pública de teletrabajo	Política de teletrabajo formulada y/o adoptada	- Recursos propios libre destinación

Fuente: Elaboración propia.

Recomendación 3: Cultura de legalidad, formalización laboral y empresarial

Objetivo: Promover una cultura de la legalidad, la formalidad laboral, empresarial y la seguridad social.

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 y empresarial implementada	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos propios libre destinación - Sistema General de Regalías (SGR)
Campaña cultura y sensibilización formalización laboral, empresarial y empresas sostenibles	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)
Socializar y sensibilizar con empresas y población en general sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Prevención de riesgos laborales, accidentes y enfermedades laborales)	Número de campañas de sensibilización SGSST implementadas	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos propios libre destinación
Seguridad social en BEPS para población vulnerable y a Creadores y Gestores Culturales	Número de personas en condición de vulnerabilidad beneficiadas con anualidad vitalicia con BEPS	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos propios libre destinación - Sistema General de Regalías (SGR)
	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)
Promover la reconversión laboral en el marco de la transición justa de la fuerza laboral	Número de personas en proceso de reconversión laboral en el marco de la transición justa de la fuerza laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos propios libre destinación

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 en el departamento o municipio	Número de caracterizaciones de las asociaciones y cooperativas del sector solidario	- Recursos propios libre destinación
Promocionar y fortalecer organizaciones de economía solidaria popular, comunitaria y social principalmente en el sector turismo y agroindustrial	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 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
Promover las compras públicas locales y realización de mercados campesinos	Número de estrategias para el fortalecimiento de las compras públicas locales y mercados campesinos implementadas	- Recursos propios libre destinación
Formulación y adopción de la política pública para vendedores informales	Política pública de vendedores informales formulada y/o adoptada	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Participaciones (Propósito General)

Fuente: Elaboración propia.

Recomendación 5: Una niñez libre de trabajo infantil

Objetivo: Promover la erradicación del trabajo infantil en el departamento.

Estrategias	Indicador(es) de producto	Posibles Fuentes de financiación
Levantar o actualizar el diagnóstico de situación de la niñez y la adolescencia en su municipio o departamento	Diagnóstico de situación de la niñez y la adolescencia en su municipio y departamento	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Participaciones (Propósito General)
Adopción e implementación de Política pública de Protección integral de Niñas, Niños y Adolescentes	Política pública de protección integral de Niñas, Niños y adolescentes	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Participaciones (Propósito General)
Realizar diagnóstico, caracterización y focalización de trabajo infantil, incluyendo causas emocionales que afecten al menor	Caracterización de casos de trabajo infantil elaborados	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Participaciones (Propósito General)
Promoción y prevención en torno a erradicación del trabajo infantil y adolescente y sus peores formas y ESCNNA dirigida a población en general y vinculando sector empresarial	Número de campañas de promoción y prevención en torno a la erradicación del trabajo infantil, peores formas y ESCNNA	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Participaciones (Propósito General)
Promover jornadas de búsqueda activa para la identificación y atención de población involucrada, y la vigilancia y control en torno a erradicación de trabajo infantil y adolescente y sus peores formas	Número de jornadas de búsqueda activa y realizadas	- 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 municipal promover el trabajo digno y decente y la toma de decisiones informada.

Estrategias	Indicador(es) de producto	Posibles Fuentes de financiación
Implementación mecanismos 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 (Brechas capital humano, perspectiva laboral, otros)	Número de estudios del mercado laboral elaborados	- Recursos propios libre destinación
Adopción e implementación de políticas públicas de trabajo decente	Política pública de trabajo decente adoptada e implementada	- Recursos propios libre destinación
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.

Recomendación 7: Diálogo social, no discriminación y trabajo decente

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
Realizar diagnóstico de situación de conflictividad laboral en la región	Diagnóstico de situación de conflictividad en la región realizado	- Recursos propios libre destinación
Implementar acciones para la protección de mano de obra local	Número de acciones para la protección de la mano de obra local realizada	- Recursos propios libre destinación
Fortalecimiento de espacios institucionales para la discusión y concertación de políticas laborales y del trabajo en el departamento (promoción de trabajo decente y la atención y promoción de conflictos socio – laborales)	Número de acciones para el fortalecimiento de espacios institucionales realizadas	- Recursos propios libre destinación
Realizar campañas de sensibilización en torno a derechos fundamentales en el trabajo (eliminación de discriminación en materia de empleo y ocupación, derechos de libertad sindical, asociación y negociación colectiva, otros)	Número de campañas de sensibilización sobre normatividad vigente para el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajo	- 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**