

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

Departamento: **Huila**



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  
Mailyn Lorena Chávez Bonilla  
**Asesores Grupo de Asistencia Técnica Territorial**

**Subcomisión Departamental de Concertación de Política Salarial y Laboral de Huila**

**Subcomité de Gestión y Desempeño del Sector Trabajo de Huila**

**Dirección Territorial Huila – 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:

<b>TALLER 1. RETOS Y OPORTUNIDADES</b>	
	<p><b>Participantes:</b></p> <p>Representantes de Confederación General de Trabajadores del Huila, FENALCO, Caja Compensación Familiar Comfamiliar Huila, Gobernación del Huila, Alcaldía de Neiva, Ministerio del Trabajo (Dirección Territorial y Grupo de Asistencia Técnica Territorial), SENA, Colpensiones, Unidad Solidaria, Unidad del Servicio Público de Empleo, Red de Observatorios del Mercado Laboral y del Trabajo ORMET Huila, otros.</p> <p><b>Espacio:</b></p> <p>Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Laborales y Salariales</p> <p><b>Fecha:</b></p> <p>20 de junio 2023</p>

Fuente: Elaboración propia.

<b>TALLER 2. RETROALIMENTACIÓN DE RECOMENDACIONES</b>	
	<p><b>Participantes:</b></p> <p>Representantes de Confederación General de Trabajadores del Huila, Central Unificada de Trabajadores CUT, Asociación Colombiana de Cooperativas ASCOOP, FENALCO, Caja Compensación Familiar Comfamiliar, Gobernación del Huila, Alcaldía de Neiva, Ministerio del Trabajo (Dirección Territorial y Grupo de Asistencia Técnica Territorial), SENA, Colpensiones, Unidad Solidaria, Unidad del Servicio Público de Empleo, Red de Observatorios del Mercado Laboral y del Trabajo ORMET Huila, otros.</p> <p><b>Espacio:</b></p> <p>Subcomisión Departamental de Políticas Laborales y Salariales del Huila.</p> <p><b>Fecha:</b></p> <p>29 de agosto 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"> <li>- Cuenta con riqueza natural y patrimonio cultural que genera potencial turístico como fuente de empleo en la región.</li> <li>- Potencial para proyectos de energías renovables y sostenibilidad ambiental generadores de empleos (construcción y operación).</li> <li>- Mayor productor de café en Colombia (a 2022 contribuyó 88% exportaciones departamentales, actividad con potencial para generación de empleo en la cadena.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Crecimiento empresarial, en agosto de 2023 se reportaron 45.743 empresas con matrícula mercantil activa en Huila.</li> <li>- Actividad agropecuaria es la más representativa del PIB del Huila y en empleo (concentra 36% de ocupación del departamento a 2022).</li> <li>- Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios fueron las de mayor crecimiento en el año 2022.</li> <li>- Uno de los departamentos con baja tasa de desempleo en Colombia (8,4% para 2022).</li> </ul>
RETOS	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alta dependencia a sectores económicos (agricultura, minería), desaprovechando diversificación económica y sectores no tradicionales para generación de empleo.</li> <li>- Preparar fuerza laboral para oportunidades de reconversión productiva.</li> <li>- Alta brecha en desempleo entre hombres (TD 6,4% a 2022) y mujeres (12,5% a 2022).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar las brechas entre la formación de la oferta laboral y los requerimientos formativos de la demanda laboral.</li> <li>- Incentivar agroindustria y cadena de valor agrícola, que favorece la generación empleos.</li> <li>- Baja utilización del servicio público de empleo por parte de las empresas locales.</li> </ul>

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"> <li>- Crecimiento de la tasa de ocupación en los últimos años en el Huila (45,1% en 2020 a 56,6% a 2022) que favorece generación de ingresos y cultura de ahorro para la vejez.</li> <li>- Articulación interinstitucional para adelantar acciones que promuevan la formalización laboral y el trabajo decente en Huila.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia de mecanismos flexibles en el marco institucional colombiano que permita el acceso a la seguridad social de poblaciones con características especiales.</li> </ul>
RETOS	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disminuir la informalidad laboral (47,5% para Neiva trimestre mayo a junio 2023).</li> <li>- Bajo nivel de afiliados al sistema de seguridad social como cotizantes (a 2022 solo 39% de huilenses estaban afiliados al SSS como cotizantes).</li> <li>- Consolidar crecimiento en afiliados al sistema de subsidio familiar (crecimiento de afiliados COMFAMILIAR Huila de 5,7% entre diciembre de 2022/2021).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aumentar número de empleos formales en el sector rural; que promueve de protección laboral y social en este sector.</li> <li>- Alto costo de formalización laboral que representa un desafío económico para los empresarios y emprendedores locales.</li> </ul>

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"> <li>- Colaboración entre instituciones para identificación y búsqueda activa de niños y niñas trabajadores, principalmente, los involucrados en peores formas de trabajo infantil.</li> <li>- Existencia de espacios institucionales (Subcomisión de Políticas Laborales y Salariales) destinados a concertación en cuestiones relacionadas con el trabajo en el departamento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia de organizaciones sindicales y asociaciones de trabajadores comprometidas con promoción del diálogo y concertación.</li> <li>- Presencia de entidades de cooperación internacional que promueven formalización de trabajadores del sector cafetero, erradicar explotación laboral infantil y mejorar condiciones de vinculados a cadena caficultura.</li> </ul>
RETOS	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disminuir número de niños y niñas trabajadores (0,5% Tasa de Trabajo Infantil de Neiva para último trimestre 2022 DANE).</li> <li>- Escasa información sobre trabajo infantil y (ESCNNA) a nivel municipal y departamental.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fortalecer diálogo y comunicación efectiva entre gobierno, empleadores y sindicatos a nivel local a través de las instancias existentes.</li> <li>- Gestionar resolución de conflictos, con enfoque en asuntos laborales y sociales previniendo paros laborales y protestas violentas.</li> </ul>

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"> <li>- Base institucional amplia (empresaria, gremial, académica) interesada en ser aliados del ORMET Huila; para fortalecer su incidencia territorial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia de políticas públicas emprendimiento y empleabilidad a nivel municipal, base para formular la departamental.</li> </ul>

### RETOS

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- Escasa información sobre el mercado laboral y la situación del empleo a nivel local que permita la toma de decisiones informadas.</li><li>- Poca inversión de sectores gremial, empresarial y sindical para proyectos de investigación, estudios y recopilación de datos.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>- Fortalecer capacidad institucional a nivel territorial para implementación de intervenciones que promuevan el trabajo decente en los municipios.</li></ul> |
|---|--|

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.

<b>Recomendación 1: Fomento empresarial para la generación de empleo</b>		
<b>Objetivo:</b> Estimular la creación de nuevos puestos de trabajo a través del emprendimiento y la atracción de inversión privada.		
<b>Estrategias</b>	<b>Indicador(es) de producto</b>	<b>Posibles Fuentes de financiación</b>
Financiamiento accesible con tasas preferenciales para empresas locales	Número de programas de financiamiento accesible implementados	- Recursos propios libre destinación
Incentivos tributarios (Impuesto de Industria, Comercio y Avisos), dirigido a empresas que generen nuevos empleos	Número de empresas con beneficios tributarios	- Recursos propios libre destinación
Capacitación continua en gestión empresarial, habilidades técnicas y adaptación a tecnologías dirigida a empresarios	Número empresas con capacitación continua en gestión empresarial	- Recursos propios libre destinación
Socialización y asistencia técnica para apropiación conceptual, divulgación y promoción de transición justa, empleos verdes, sostenibilidad	Número de jornadas de socialización y asistencia técnica en torno a transición justa y empleos verdes realizadas	- Recursos propios libre destinación

Fuente: Elaboración propia.

## **Recomendación 2: Eliminación de barreras al empleo para grupos vulnerables**

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

<b>Estrategias</b>	<b>Indicador(es) de producto</b>	<b>Posibles Fuentes de financiación</b>
Brindar orientación técnica a iniciativas y emprendimientos de jóvenes, mujeres, población víctima, LGTBIQ+ y otros grupos en situación de vulnerabilidad	Número de jornadas de asistencia técnica brindadas a los emprendimientos	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Participaciones (Propósito General) - Sistema General de Regalías (SGR)
Brindar capital semilla proyectos emprendedores liderados por jóvenes, mujeres, población víctima, LGTBIQ+ y otros grupos en situación de vulnerabilidad	Número de emprendimientos con capital semilla	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Participaciones (Propósito General)
Seguridad social con BEPS para población vulnerable y a Creadores y Gestores culturales	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)
Incentivos a empresas para contratar a población con mayores barreras de acceso al mercado de trabajo (Mayores de 50, Población con Discapacidad, Víctimas del conflicto armado, Trans, grupos étnicos, otros)	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 3: Impulsar la formalización laboral**

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

<b>Estrategias</b>	<b>Indicador(es) de producto</b>	<b>Posibles Fuentes de financiación</b>
Campañas de sensibilización dirigidas a trabajadores informales y empleadores sobre formalización laboral	Número de campañas de sensibilización realizadas	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Regalías (SGR)
Brindar incentivos a empresas que se formalicen empresarial y laboralmente	Número de empresas con incentivo	- Recursos propios libre destinación
Establecer acuerdos con entidades financieras para ofrecer líneas de crédito o préstamos preferenciales a empresas que opten por la formalización	Número de beneficiarios con otorgamiento de crédito en el marco de convenios	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Regalías (SGR)
Acompañamiento a emprendedores y empresas locales sobre beneficios de formalización, procedimientos administrativos y legislación laboral	Número de emprendimientos y/o empresas locales con acompañamiento	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Participaciones – Propósito General - Sistema General de Regalías (SGR)

Fuente: Elaboración propia.



### Recomendación 4: **Prevención y erradicación del trabajo infantil y ESCNNA**

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

<b>Estrategias</b>	<b>Indicador(es) de producto</b>	<b>Posibles Fuentes de financiación</b>
Elaborar diagnósticos, líneas base y estadísticas sobre trabajo infantil en niños, niñas y adolescentes, tanto el nivel municipal como departamental	Número de diagnósticos sobre trabajo infantil en NNA y ESCNNA elaborados	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Participaciones (Propósito General)
Brindar asistencia técnica a CIETIS municipales y al departamental	Número de sesiones de asistencia técnica brindadas	- Recursos propios libre destinación
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 perores formas	Número de jornadas de búsqueda activa y realizadas	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Participaciones (Propósito General)
Campañas de capacitación y sensibilización en municipios para concientizar a padres, maestros, empresarios y niños sobre los riesgos y consecuencias del trabajo infantil	Número empresarios, instituciones educativas, familias y comunidad capacitadas y/o sensibilizadas en prevención del trabajo infantil	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Participaciones (Propósito General)

**Fuente:** Elaboración propia.

## Recomendación 5: Economía Popular y Solidaria

**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
Brindar asistencia técnica, capacitación y financiamiento a cooperativas y asociaciones de productores urbanos y rurales en el departamento del Huila	Número de asistencias técnicas brindadas a organizaciones de Economías Solidaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recursos propios libre destinación</li> <li>- Sistema General de Participaciones (Propósito General)</li> <li>- Sistema General de Regalías</li> </ul>
	Número de organizaciones de economía solidaria, popular, comunitaria y social promocionadas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recursos propios libre destinación</li> <li>- Sistema General de Participaciones (Propósito General)</li> </ul>
	Número de organizaciones de economía solidaria, popular, comunitaria y social fortalecidas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recursos propios libre destinación</li> <li>- Sistema General de Participaciones (Propósito General)</li> <li>- Sistema General de Regalías</li> </ul>
Conformar redes entre emprendedores y cooperativas de economía popular y solidaria para mejorar su competitividad y el apoyo mutuo entre actores de este sector	Número de redes para apoyo y cooperación conformada	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recursos propios libre destinación</li> </ul>
Estrategias de promoción y marketing para los productos y servicios de la economía popular y solidaria	Número de campañas marketing para organizaciones de economía solidaria, popular, comunitaria y/o social desarrolladas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recursos propios libre destinación</li> </ul>
Formular políticas públicas para la economía popular y solidaria	Número de políticas públicas de economía solidaria formuladas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recursos propios libre destinación</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.

## **Recomendación 6: Diálogo Social y derechos fundamentales del trabajo**

**Objetivo:** Promover una cultura de respeto y garantía de los derechos fundamentales en el trabajo

<b>Estrategias</b>	<b>Indicador(es) de producto</b>	<b>Posibles Fuentes de financiación</b>
Desarrollar jornadas de sensibilización a empleadores y trabajadores sobre derechos fundamentales en el trabajo, igualdad de género, no discriminación en ámbito laboral y otros	Número de jornadas de sensibilización realizadas	- Recursos propios libre destinación
Fortalecimiento de espacios institucionales para la discusión y concertación de políticas laborales y del trabajo en el departamento (Promoción del 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
Diagnóstico situación de conflictividad departamental para abordar incumplimientos a normatividad vigente	Número de diagnóstico de situación de conflictividad laboral en el departamento realizados	- Recursos propios libre destinación
Jornadas de sensibilización para la resolución de conflictos en asuntos laborales y sociales	Número de jornadas de sensibilización para la resolución de conflictos en asuntos laborales y sociales realizadas	- Recursos propios libre destinación

**Fuente:** Elaboración propia.

## Recomendación 7: Territorialización y política pública

Objetivo: Fortalecer mecanismos institucionales que le permita al Gobierno departamental y municipales promover el trabajo digno y decente en sus territorios.

Estrategias	Indicador(es) de producto	Posibles Fuentes de financiación
Formular la política pública de trabajo decente del Huila	Número de política públicas formuladas	- Recursos propios libre destinación
Realizar estudios técnicos del mercado laboral en el departamento del Huila	Número de estudios Técnicos elaborados	- Recursos propios libre destinación
Conformar un sistema de seguimiento y evaluación que permita medir el efecto de estas estrategias en la mejora de la productividad y la generación de empleos en el departamento	Número de sistemas de seguimiento creados	- Recursos propios libre destinación
Desarrollar ferias de servicios institucionales (Socialización del portafolio ruedas de empleo, y campañas informativas y divulgación) con aliados del sector trabajo	Número de ferias de servicios institucionales adelantas	- 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](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](http://www.mintrabajo.gov.co)

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



**#GobiernoDelCambio**



**PROGRAMA ASISTENCIA  
TÉCNICA TERRITORIAL**