

**PRUEBA PILOTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA
POLÍTICA PÚBLICA SOBRE EL TRABAJO DECENTE EN EL
DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA.**

Elaborado por:
**Centro de Investigaciones Socio-Jurídicas de la Universidad de los
Andes.**

Entregado a:
**Vice Ministerio de Relaciones Laborales. Ministerio de la Protección
Social.**

19 de diciembre de 2008

1. Presentación

El presente documento es producto de una jornada - taller de discusión para la implementación de una prueba piloto relativa al desarrollo de una política pública para el trabajo decente en el departamento de Antioquia. El taller, que contó con la participación de los integrantes de la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (SDCPSL), tuvo lugar el 2 de diciembre de 2008 en la ciudad de Medellín. El objetivo de esta jornada era socializar las recomendaciones de la propuesta nacional de política pública para el trabajo decente y determinar de qué manera podrían ser adaptadas a la situación de la región. A partir de este ejercicio se invitó a los participantes a construir una propuesta departamental que recoja los elementos que el Ministerio de la Protección Social debe tener en cuenta para la implementación de una política pública regional. Este documento recoge los resultados de la discusión desarrollada.

La primera parte del documento presenta la metodología de trabajo establecida por el CIJUS y el MPS para el desarrollo de la jornada – taller y los resultados obtenidos en cada una de sus fases; la segunda parte presenta las recomendaciones y acuerdos que deben servir de referencia al Ministerio de la Protección Social durante el proceso de articulación, diseño, puesta en marcha y evaluación de la política pública departamental sobre el trabajo decente.

2. Metodología

El desarrollo de la jornada de discusión constó de cuatro etapas. Primero se hizo una introducción y una sensibilización sobre la importancia e implicaciones de una política pública sobre el trabajo decente para Antioquia. En segundo lugar, se hizo una presentación de los hallazgos de la investigación que sirve de base para la formulación de una política nacional sobre el trabajo decente. Tercero se socializaron las recomendaciones nacionales contenidas en el documento que recoge los resultados de dicha investigación. Por último, se desarrolló un trabajo dinámico, que consistió en la construcción participativa de la propuesta departamental para la implementación de una política pública sobre el trabajo decente. Dicho ejercicio continuó aún después de la jornada taller, pues una de las responsabilidades asumidas por los miembros de la subcomisión consistió en hacer llegar al ministerio los documentos y propuestas que durante el último año y medio se han desarrollado en esta materia. Dichos documentos, desde luego, se incluyen al presente informe como parte de los anexos.

A continuación se hace un breve recuento de cada una de los componentes y fases de la actividad desarrollada

a. Actores sociales que participaron

Entre los actores sociales que participaron en la jornada-taller de discusión se encuentran:

- Miembros de la Dirección Territorial de Protección Laboral del Ministerio de la Protección Social (MPS).
- Asesores del Ministerio de la Protección Social.
- Inspectores del Trabajo.
- Representante de la Alcaldía de Medellín.
- Representante de Camacol Antioquia.
- Representante de la ANDI.
- Representante de la institución de educación superior Pascual Bravo.
- Representante de la ONG Fortalecer, que asocia a las Cooperativas de Trabajo Asociado en Antioquia.
- Representantes de los sindicatos y las organizaciones de trabajadores y trabajadoras: Sintracontexa, Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), Asociación Médica Sindical Colombiana (Asmedas) y Central Unitaria de Trabajadores (CUT).

b. Evolución del proceso de implementación del proyecto piloto: fases abordadas durante la jornada – taller de discusión

La implementación del proyecto piloto constó de dos fases. La primera de ellas se centró en la elaboración de un diagnóstico del trabajo decente en el departamento de Antioquia y, en particular, en el área de incidencia de la ciudad de Medellín. Este ejercicio permitió identificar cuellos de botella y aspectos que merecían atención, así como la necesidad de involucrar de manera directa a los actores relevantes.

Con base en el diagnóstico y en las recomendaciones nacionales para el trabajo decente, desarrolladas con anterioridad e incorporadas en el documento preparado por el CIJUS para el efecto, la segunda fase de la jornada se dedicó a la elaboración de una propuesta departamental que debe ayudar al proceso de implementación de una política pública regional sobre el trabajo decente.

3. Fase 1: Diagnóstico del mercado laboral y el trabajo decente en el departamento de Antioquia y en la ciudad de Medellín.

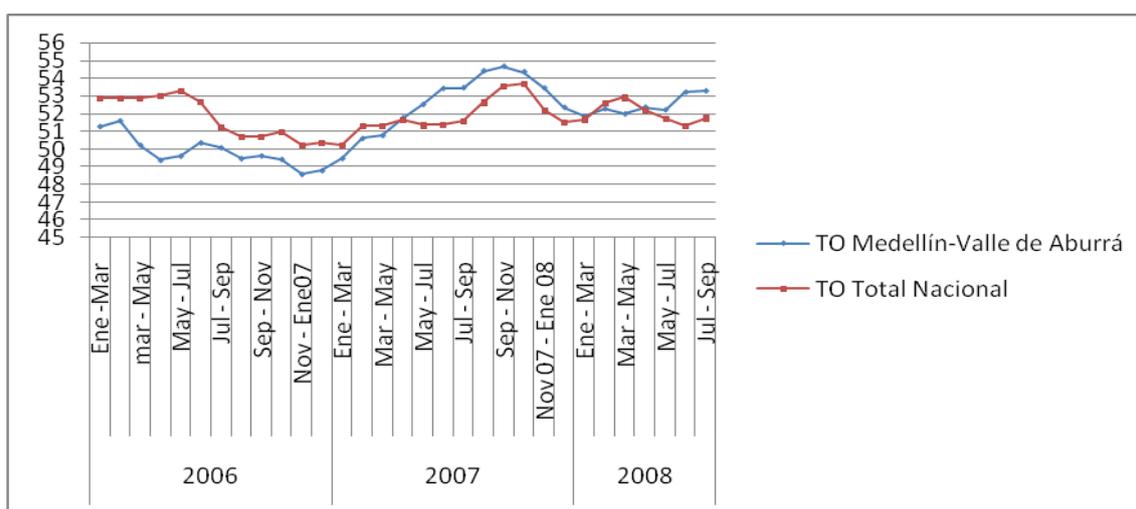
El diagnóstico de la situación del trabajo decente en el departamento de Antioquia y, particularmente, en la ciudad de Medellín (que incluye su área metropolitana) se elaboró principalmente con base en las cifras del DANE y se complementó con testimonios de

algunos miembros de la SDCPSL de Antioquia. Otras fuentes importantes para este diagnóstico fueron los datos recopilados por la Escuela Nacional Sindical y el Sistema de Indicadores Socio-demográficos para Colombia. A lo largo del diagnóstico, se compara el comportamiento de los principales indicadores del mercado laboral a nivel nacional con el comportamiento de los mismos a nivel de Medellín y el Valle de Aburrá (que comprende los municipios de Caldas, La Estrella, Sabaneta, Itagüí, Envigado, Bello, Girardota, Copacabana y Barbosa).

i. Empleo

Siguiendo con el orden de los cuatro componentes de trabajo decente que han servido de referencia a lo largo de esta investigación, el primer aspecto que se analiza de manera comparada es el empleo. El Gráfico 1 presenta la tendencia que ha presentado la tasa de ocupación a nivel nacional y la contrasta con los guarismos presentados para la ciudad de Medellín y su área metropolitana. Hasta el segundo trimestre de 2007 la tasa de ocupación (TO) nacional fue mayor que la tasa de ocupación en Medellín y el Valle de Aburrá. Después de este trimestre la tasa de ocupación en Medellín y el Valle de Aburrá repuntó, y superó a la tasa de ocupación nacional. Actualmente esta tendencia se mantiene, por lo que se concluye que el empleo en Medellín es más dinámico que a nivel nacional.

Gráfico 1
Tasa de Ocupación
Total Nacional vs. Medellín y Valle de Aburrá
Trimestre Móvil 2006-2008



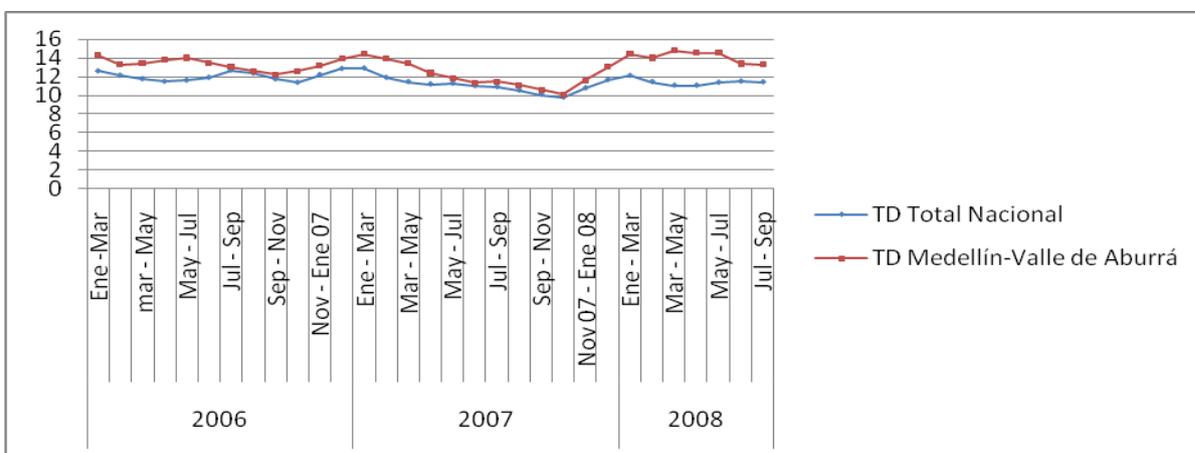
Fuente: DANE. ECH. GEIH

Este comportamiento positivo a nivel regional no se mantiene en materia de desempleo. El análisis de la información trimestral desde 2006 (Gráfico 2) evidencia que la tasa de

desempleo a nivel nacional es más baja que la que surge a nivel local. Esto quiere decir que la tasa de desempleo en la ciudad de Medellín y el Valle de Aburrá es mayor que la tasa de desempleo nacional. Además, hay que notar que el comportamiento de la tasa de desempleo a nivel local viene empeorando en el transcurso de 2008. Mientras la tasa de desempleo a nivel nacional ha presentado una tendencia decreciente, ésta ha subido considerablemente en Medellín y su área metropolitana.

Algunas de las razones que explican esta evolución en materia de desempleo se encuentran en alta migración que recibe constantemente la ciudad de Medellín y el Valle de Aburrá. Por diversas razones, entre ellas la violencia o la búsqueda incesante de mejores condiciones salariales, la región recibe una gran cantidad de migrantes. Sin embargo, la región no siempre está en capacidad de absorber esta nueva mano de obra, por lo que las tasas de desempleo aumentan. Otra posible explicación para esta evolución se encuentra en el fenómeno de desaceleración económica que ha presentado el sector industrial de la región. Esta es una rama de la producción económica que tradicionalmente ha empleado una importante cantidad de trabajadores.

Gráfico 2
Tasa de Desempleo
Total Nacional vs. Medellín y Valle de Aburrá
Trimestre Móvil 2006-2008



Fuente: DANE. ECH. GEIH

Dentro del componente del empleo, también es necesario analizar la pobreza como forma de aproximarnos al empleo bien remunerado (i.e. al trabajo con calidad). Con este propósito se analiza la evolución del Índice de Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI), que permite conocer el porcentaje de población que presenta al menos una de las siguientes características: vivienda con materiales inadecuados; con servicios públicos de acueducto y alcantarillado inadecuados; con un nivel de hacinamiento considerado

como crítico; con un alto nivel de dependencia económica; o con hijos entre 7 y 11 años que no asisten a un establecimiento escolar. Cuando un hogar tiene una de estas características se clasifica como pobre, y cuando cumple con dos o más, el hogar se encuentra en situación de miseria.

El siguiente cuadro muestra la evolución de estos indicadores a nivel nacional y a nivel departamental. A nivel nacional el NBI ha tenido una leve disminución, al pasar de 22,3% en 2002 a 19,3% en 2005. El porcentaje de población en Antioquia con NBI inferior al del país lo cual es un signo positivo para el departamento. Sin embargo, Antioquia desaceleró su ritmo de disminución de la pobreza, que ha reducido la distancia entre el comportamiento nacional y la el comportamiento regional. En el año 2002 la diferencia entre el agregado nacional y la situación del departamento era de aproximadamente 4 puntos porcentuales. Esta brecha se ha disminuido, pues para el año 2006 la ventaja del departamento se redujo a tan sólo 2 puntos porcentuales.

Cuadro 1			
Indicadores simples de NBI (%)			
Nacional y Antioquia. 2002-2005			
		NBI	Miseria
2002	Nacional	22,3	6,3
	Antioquia	18,4	5,3
2003	Nacional	22	6,3
	Antioquia	19,1	5,6
2004	Nacional	21,3	5,7
	Antioquia	18,2	5,3
2005	Nacional	19,3	5,2
	Antioquia	17,1	5,4

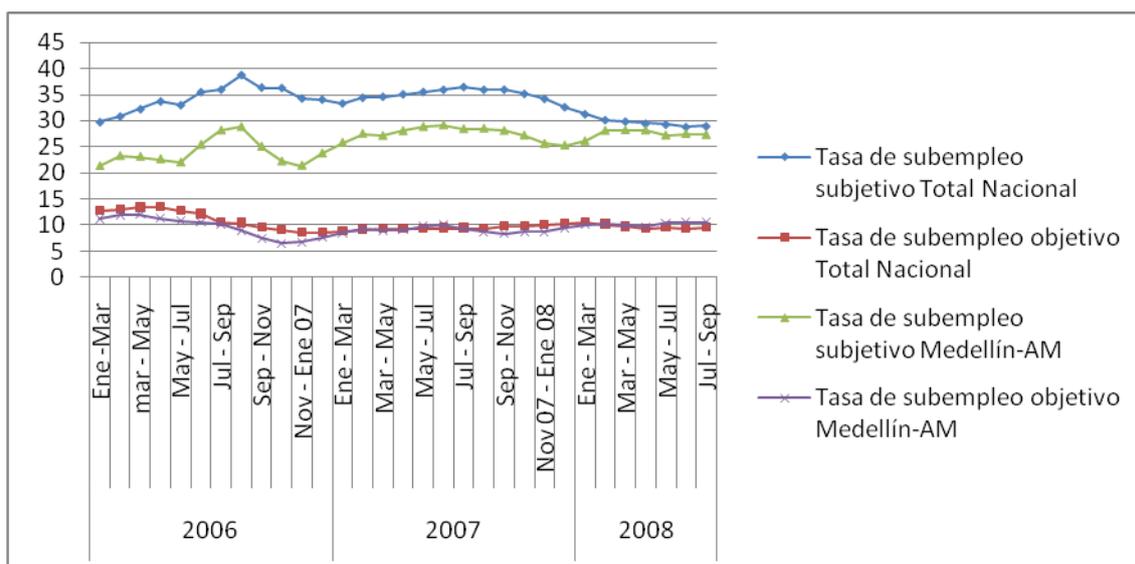
Fuente: Sistema de Indicadores Sociodemográficos para Colombia (SISD). Cálculos GCV-DDS-DNP, con base en ECH-DANE

El Cuadro 1 también permite analizar la incidencia de la miseria en relación con las condiciones del trabajo decente. A nivel nacional, ésta disminuyó un punto porcentual entre 2002 y 2005. Sin embargo, la evolución de la misma en Antioquia no reporta cambios similares, pues en el 2005 la miseria era más alta en el departamento que a nivel nacional.

Otra variable que es importante tener en cuenta se relaciona con el comportamiento del subempleo. En el Gráfico 3 se observa que la tasa de subempleo subjetivo es siempre mayor a nivel nacional en Medellín y su área metropolitana. Esto indica que a nivel nacional es mayor la proporción de personas que expresan el deseo de mejorar sus

ingresos, el número de horas trabajadas o tener una labor más acorde con sus competencias personales.¹ El mismo gráfico muestra la evolución de la tasa de subempleo objetivo. Esta presenta una tendencia muy similar en el total nacional y en Medellín y el Valle de Aburrá. Además, vemos que hay períodos, por ejemplo a mediados del año 2007 o durante el trimestre abril-julio de 2008, donde esta tasa fue mayor a nivel local que a nivel nacional. Esto indica que aunque en Antioquia exista una menor proporción de ocupados que manifiestan estar inconformes con su trabajo, hay una mayor proporción de ocupados que han hecho una gestión para materializar su aspiración de cambiar de trabajo y están dispuestos a efectuar el cambio. Esto está relacionado, entre otros factores, con las malas condiciones en el empleo que generan una situación de inconformidad.

Gráfico 3
Tasa de Subempleo Objetivo y Tasa de Subempleo Subjetivo
Total Nacional vs. Medellín y Valle de Aburrá
Trimestre Móvil 2006-2008

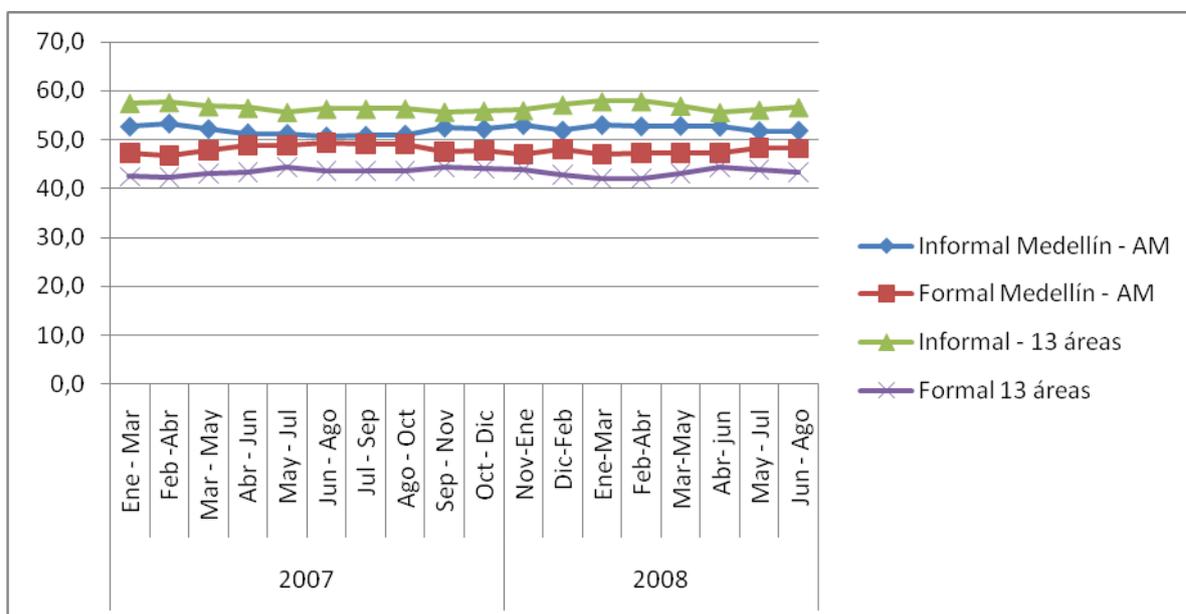


Fuente: DANE. ECH. GEIH

Para terminar la comparación de algunos aspectos claves sobre la situación del empleo a nivel nacional y a nivel local, se presenta el Gráfico 4. Lo primero que se aprecia es que Medellín y el Valle de Aburrá presentan la misma tendencia que las 13 principales áreas metropolitanas, donde la mayor proporción del empleo se concentra en la economía informal. Sin embargo, debe resaltarse que el tamaño relativo de la economía informal en Medellín es menor que en las 13 áreas tradicionalmente comparadas.

¹ Concepto de subempleo subjetivo. Fuente: DANE

Gráfico 4
Distribución porcentual de la población ocupada. Formal e Informal.
Total 13 áreas vs. Medellín y Valle de Aburrá
Trimestre Móvil 2007-2008

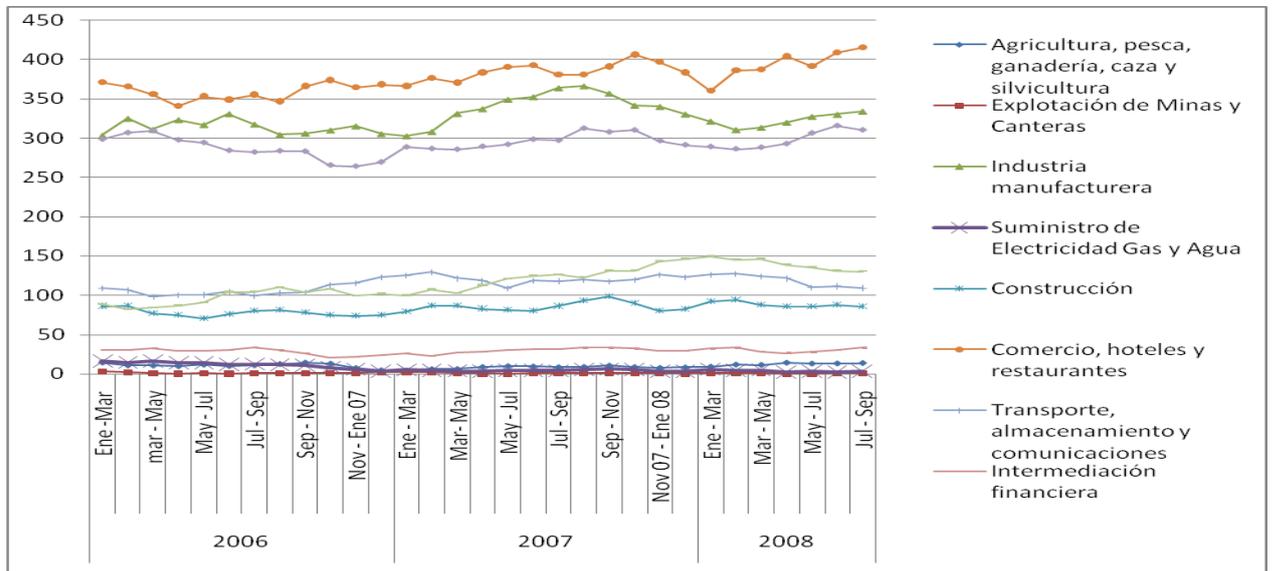


Fuente: DANE. ECH. GEIH

Como se ha visto hasta el momento, indicadores como la tasa de ocupación y el nivel de formalidad presentan un mejor comportamiento a nivel regional que a nivel nacional. Sin embargo, los índices de miseria muestran un comportamiento diferente, siendo más pronunciados en Antioquia que a nivel nacional.

Finalmente, en el Gráfico 5 se encuentra la población ocupada en Medellín y el Valle de Aburrá según las ramas de actividad económica. En el periodo analizado, las ramas que proveyeron un mayor número de empleos fueron, en primer lugar, el comercio, los hoteles y los restaurantes; en segundo lugar, la industria manufacturera; y, por último, los servicios comunales, sociales y personales. *(Gráfico en la siguiente página)*

Gráfico 5
Población ocupada según ramas de actividad
Medellín y Valle de Aburrá
Trimestre Móvil 2006-2008



Fuente: DANE. ECH. GEIH. Resultados en miles.

ii. Un caso paradigmático: la incidencia de las CTA en la región

Antioquia no ha sido ajena al auge que han tenido las Cooperativas de Trabajo Asociado en el país. En el departamento se han creado un número importante de cooperativas, lo que ha generado inquietud en diversos sectores. Por ejemplo, según datos del MPS, hasta principios de diciembre de 2008 en Antioquia se presentaron 367 solicitudes de registro ante el MPS. “A 264 se les dictó auto de objeciones, y las restantes 103 o han sido aprobadas o han desistido del registro”.²

Entre las miradas positivas que se puede hacer de este tema se encuentra la de la Federación Fortalecer, que agrupa a las CTA en Antioquia. Esta reporta que “han tenido desde el principio ingresos promedio por encima del SMLMV, se ha cubierto la seguridad social integral, se han incluido a los asociados en las cajas de compensación familiar, sin ser obligatorio este pago. Además, “los asociados han ganado subsidio de vivienda del estado y se han complementado con programas propios de las CTA que suman alrededor de 277 millones en los últimos dos años, se han generado o mantenido 21.000 puestos de trabajo y se han entregado auxilios en educación formal y para el trabajo”.³

² Como se advirtió antes, la fuente de los datos que sirven de base a la exposición fueron aportados por los asistentes a la jornada – taller de discusión. Los documentos que sirven de soporte a estas afirmaciones se incluyen en los anexos de este informe.

³ Documento aportado por la Federación Fortalecer.

Sin embargo, como se mostró en el diagnóstico nacional y como reconfirma la Federación Fortalecer, "también ha habido un abuso de la figura de las CTAs en Antioquia, especialmente por parte de las empresas temporales que se hacen llamar CTAs, pero que en la práctica no lo son".⁴ Asimismo, y según manifestaron los miembros de los sindicatos del departamento en la reunión con la SDCPSL, "la afiliación a sindicatos se ha visto seriamente afectada por la proliferación de CTA, dado que un cooperado no puede afiliarse a un sindicato".⁵

iii. Seguridad Social

Por otro lado, dentro de este diagnóstico es necesario destacar la situación en relación con la afiliación a la seguridad social de los antioqueños, y compararla con la del total de la población en nuestro país. El Cuadro 2 evidencia esta situación.

Cuadro 2					
Afiliación a salud					
Total Nacional – Antioquia					
Régimen subsidiado	2001	2002	2003	2004	2005
Total nacional	11037451.0	11444003.0	11867947.0	15553474.0	18585606.0
% población	27.05%	27.69%	28.36%	36.71%	43.33%
Total departamental	1160088.0	1198198.0	1230576.0	1601058.0	2693947.0
% población	21.61%	22.00%	22.27%	28.57%	47.41%
Régimen contributivo					
Total nacional	13335932.0	13165463.0	13805201.0	14857250.0	15533582.0
% población	32.68%	31.86%	32.99%	35.07%	36.22%
Total departamental	2290611.0	2270494.0	2389294.0	2625609.0	2469420.0
% población	42.67%	41.68%	43.24%	46.85%	43.46%

Fuente: Ministerio de la Protección Social, Dane-Proyecciones de población con base en censo 2005.

El análisis del Cuadro 2 permite analizar la afiliación a salud en régimen contributivo y subsidiado. Lo primero que se destaca es que entre los años 2001 y 2004 la afiliación al régimen subsidiado a nivel nacional fue superior que a nivel departamental. Esta tendencia se revierte en 2005, cuando un 43.33% de la población nacional se encontraba afiliada al régimen subsidiado, mientras que este porcentaje para el departamento de Antioquia fue de 47.41%. El hecho de que la tendencia general del departamento haya

⁴ Testimonio extraído de la reunión con la SDCPSL de Antioquia. Medellín, diciembre 2 de 2008.

⁵ *Ibíd.*

sido tener una menor proporción afiliada a este tipo de régimen es positivo, pues indica que en Antioquia es mayor la proporción de la población que tiene capacidad de pago, y por lo tanto puede afiliarse a un régimen contributivo.

El panorama regional en la materia se complementa a partir de la comparación de las cifras de afiliación al régimen contributivo. Allí se muestra que entre los años 2001 y 2005 Antioquia siempre estuvo por encima del nivel nacional, lo que reafirma que la situación del departamento es mejor que la del país en este aspecto. “Esta es una materia en la que tenemos más consciencia que en otros lados, pero el trabajo por hacer es muy grande”.

iv. Derechos de los trabajadores

Uno de los aspectos más significativos registrados durante la discusión y la comparación de los resultados obtenidos a nivel nacional y la situación local guarda relación con los derechos de los trabajadores. En esta materia no existen registros desagregados por departamentos y por ciudades que den luces acerca de la situación de los trabajadores en asuntos tan importantes como la estabilidad laboral, las formas de contratación propias de la región, la jornada de trabajo, los niveles de trabajo infantil, etc. Como lo expresaron los mismos participantes de la jornada taller “esta es una materia en la que el Ministerio [de la Protección Social] debería darnos una mano, pues estamos en mora de solucionar ese problema”.⁶ Sin embargo las buenas intenciones de los actores sociales se enfrentan a obstáculos logísticos muy serios en la medida en que “las actividades que desarrollamos normalmente copan todas nuestras ocupaciones y, por eso, hemos pedido nos ayuden con la conformación de una secretaría técnica [para el trabajo decente] que apoye el trabajo de la comisión sin que todavía se haya obtenido una respuesta positiva”.⁷

v. Diálogo Social

El último aspecto que es necesario mencionar en este diagnóstico es la situación del diálogo social, para lo cual se presentan los Cuadros 3 y 4. (*Cuadros en la siguiente página*)

⁶ *Ibíd.*

⁷ *Ibíd.*

Cuadro 3		
Sindicatos activos y afiliados a sindicatos		
Antioquia - Medellín Valle de Aburrá		
	Antioquia	Medellín-Valle de Aburrá
Sindicatos	235	164
Afiliados a sindicatos	123929.0	88887.0
Tasa de sindicalización	5.40%	6.30%

Fuente: Escuela Nacional Sindical, Sistema de Información Sindical y Laboral SISLAB, Subsistema Censo Sindical.

Cuadro 4		
Violaciones a los derechos humanos de sindicalistas		
Total Nacional – Antioquia		
	2006	2007
Total Nacional	381	415
Antioquia	104	154
Homicidios sindicalistas Total Nacional	72	39
Homicidios sindicalistas Antioquia	10	5

Fuente: Escuela Nacional Sindical, Sistema de Información Sindical y Laboral SISLAB, Subsistema Censo Sindical.

Lo primero que es importante destacar de los cuadros anteriores es la bajísima tasa de sindicalización tanto a nivel nacional como a nivel departamental. Sin embargo, Antioquia muestra las cifras más altas en esta materia en todo el país. Para Medellín y el Valle de Aburrá la tasa de sindicalización se ubica en el 6,30%, mientras que ésta fue de 2,93% para el total nacional en el IV trimestre de 2007. Este es un signo realmente preocupante en materia de diálogo social, toda vez que indica que incluso en aquellos lugares donde la actividad sindical es más intensa, no se logran niveles de asociación representativos. Estos resultados deberían ser contrastados con las cifras relativas a la estabilidad laboral y las formas de contratación; sin embargo, como se vió en el apartado anterior, este tipo de información no se ha sistematizado y, por lo tanto, “si nosotros somos los que estamos bien, no se imagina uno como estarán en las demás partes”.⁸

El Cuadro 4 evidencia una disminución en los asesinatos de los sindicalistas tanto a nivel nacional como departamental. Sin embargo, esta situación se ve opacada por el aumento significativo de las violaciones de derechos humanos a los sindicalistas. “Esta

⁸ *Ibíd.*

es una situación que hemos denunciado de muchas maneras... pero el gobierno parece ponerle oídos sordos a nuestras denuncias”.

El siguiente apartado, que expone las propuestas que han de servir de base para la implementación de una política departamental para el trabajo decente representa el relato estructurado sobre la reacción de los miembros de la SDCPSL de Antioquia en esta materia. Se trata de una propuesta que el MPS debe mirar con atención para establecer un protocolo de acción eficaz que, desde luego, debe servir de modelo a ser replicado en otras regiones del país.

4. Fase 2: Propuesta departamental y acuerdos departamentales

La propuesta de política pública a nivel departamental es una aplicación regional de las recomendaciones nacionales de política pública que fueron discutidas y acogidas por los miembros de la SDCPSL. Por ello, las recomendaciones que se presentan a continuación incorporan las propuestas e iniciativas presentadas por los miembros que hacen parte de la SDCPSL del departamento de Antioquia. El trabajo desarrollado con dicho organismo como parte de una jornada – taller de discusión para la implementación de una política pública regional sobre el trabajo decente constituyó una valiosa base para darle forma y materializar algunos de los elementos que deben ser parte del proceso de articulación de políticas públicas sobre el trabajo decente. Esta es una muestra del nivel de compromiso existente en el departamento de Antioquia que el MPS debe aprovechar en el futuro.

a. Difundir el concepto de trabajo decente

A lo largo de este proyecto se constató que un alto porcentaje de los actores entrevistados o con los que se sostuvieron reuniones desconocen el concepto de trabajo decente por completo o lo conocen parcialmente, es decir, conocen sólo uno de los componentes. Contra este trasfondo, resulta deseable que el Ministerio de la Protección Social lleve a cabo una campaña informativa institucional a largo plazo para difundir el concepto de trabajo decente. La campaña debe, por un lado, buscar concientizar a todos los actores involucrados sobre la importancia del tema, y segundo, unificar y ampliar las diferentes concepciones que tienen los actores sobre el trabajo decente. Esto permitirá que los trabajadores conozcan cuáles son sus derechos y cuál es la forma concreta de hacerlos valer. Los empleadores, por su parte, podrán contar con información precisa que evitará que acudan a excusas, como el desconocimiento del tema, para no reconocer los principios fundamentales sobre el trabajo decente. De esta manera, adicionalmente, se pone en marcha un mecanismo de prevención en el contexto del trabajo decente.

Para lograr esto se plantean las siguientes recomendaciones:

1. El MPS, a través de la dirección territorial, debe promover dicha campaña a través de medios masivos de comunicación para difundir el concepto y la importancia del trabajo decente. Una alternativa para que el mensaje llegue a lugares apartados es divulgar la campaña a través de emisoras comunitarias. Los miembros de la SDCPSL sugirieron que se debían tratar de aprovechar las emisoras de algunas comunas en el Valle de Aburrá.
2. El MPS, a través de la dirección territorial, debe adelantar una campaña de capacitación al interior de las empresas con el fin de garantizar que empresarios conozcan el concepto y la importancia del trabajo decente y las maneras para materializarlo. Para esto se sugiere firmar acuerdos de capacitación con gremios y asociaciones como Acopi, Fenalco y la Cámara de Comercio de Medellín, porque estas instituciones tienen contacto directo con las empresas y cuentan con experiencia en dictar capacitaciones a empresarios.
3. El MPS a nivel nacional debe diseñar una plantilla que contenga los principales componentes del trabajo decente y la batería de indicadores para medir el cumplimiento de los mismos. El propósito de este producto es difundir el concepto entre los trabajadores y empleadores en un lenguaje sencillo y de manera didáctica. Este producto debe distribuido por miembros de la SDCPSL de Antioquia, aprovechando el apoyo que manifestaron brindar gremios como la Andi o entidades como la Alcaldía de Medellín y la Gobernación de Antioquia. Por otro lado, se recomienda que la ANDI y Acopi le sugieran a sus miembros colocar la plantilla en una cartelera visible y de acceso con el propósito de que los trabajadores conozcan los componentes principales del trabajo decente y contribuyan a evaluar su cumplimiento en la empresa.
4. Por último, dentro de los miembros de la SDCPSL tuvo gran acogida la propuesta del Cijus de que la dirección territorial del MPS, en conjunto con instituciones privadas como la Cámara de Comercio de Antioquia, lidere el desarrollo de un calendario sobre trabajo decente. El calendario debe contener las fechas relacionadas con el trabajo decente (por ejemplo, el 14 de febrero en materia de cesantías) y algunos conceptos fundamentales, y debe ser colgado en todas las empresas con el ánimo, por un lado, de que los empleadores tengan presente el trabajo decente y, por el otro, para que el tema de trabajo decente vaya calando progresivamente en la cultura laboral de empresarios y trabajadores.

b. Establecer un sistema estadístico de trabajo decente

Actualmente en Colombia la producción de cifras sobre trabajo decente está en cabeza de una pluralidad de instituciones, entre ellas el DANE, el Sistema Integral de Información de la Protección Social (SISPRO), los gremios privados, etc. Asimismo,

tampoco existe una metodología común entre las instituciones. Lo anterior trae al menos dos problemas. Primero, las contradicciones entre las cifras⁹ y segundo, la dificultad para su consecución.

Para superar estos inconvenientes se recomienda:

1. Diseñar una metodología común para ser aplicada por las distintas instituciones que producen cifras sobre trabajo decente.
2. Que la dirección territorial del MPS le haga un seguimiento trimestral a la evolución de los principales componentes del trabajo decente. Para ello sugerimos que aplique y le haga seguimiento a la batería de indicadores que se presentó en las recomendaciones nacionales de política pública.
3. Diseñar un portal virtual sobre el trabajo decente que haga parte de la página web del MPS. El portal tiene, al menos, los siguientes objetivos. Primero, recopilar y sistematizar las cifras referentes al trabajo decente producidas por las distintas entidades utilizando la metodología común a la que se hizo referencia anteriormente. Segundo, crear un espacio de denuncia donde los trabajadores puedan poner en conocimiento de las autoridades competentes, violaciones a su derecho al trabajo decente. Tercero, dar a conocer los programa de trabajo decente y las políticas públicas adoptadas en Colombia para lograr la realización del trabajo decente. Cuarto, difundir buenas prácticas de trabajo decente adoptadas en otros países. Para garantizar que el Portal cuente con información regional actualizada, los distintos miembros de la SDCPSL de Antioquia (entre ellos, la Fundación Fortalecer, la Central de Trabajadores de Colombia, la Alcaldía de Medellín, la ANDI y la Corporación Pascual Bravo) se mostraron dispuestos a contribuir con el suministro periódico de información relacionada con el trabajo decente.
4. A nivel departamental la dirección territorial del MPS debe trabajar en mejorar la caracterización del mercado laboral y del trabajo decente. Entre las acciones que se pueden desarrollar para cumplir con esta meta se encuentran: recopilar estudios realizados por los municipios acerca del mercado laboral; recolectar información disponible en las diferentes Secretarías de la Gobernación de Antioquia; generar información que no existe actualmente de manera detallada y sistematizada en el departamento, como por ejemplo, los casos de discriminación y; analizar periódicamente la información disponible sobre trabajo decente y mercado laboral.

⁹ Por ejemplo, según la fuente el número de afiliados a pensiones va desde 5,500,000 (GEIH), hasta más de 10,000,000 (Registro Único de Afiliados, RUAF).

Entre los actores departamentales que podrían liderar esta propuesta –algunos de los cuales durante el taller manifestaron su interés de hacerlo-, se encuentran la Secretaría de Productividad del Departamento, el DANE regional Antioquia, el SENA regional Antioquia y las Cajas de Compensación Familiar como COMFAMA.

c. Combatir el desempleo juvenil

Los altos niveles de desempleo juvenil es uno de los indicadores del trabajo decente (relacionado con el empleo) que más preocupación genera en el departamento de Antioquia, pues es más del doble que la del desempleo registrado a nivel nacional. En el mismo sentido, los miembros de la SDCPSL manifestaron que dentro de las propuestas que se generan desde el sector central de la administración en la materia en ocasiones no se tenía en cuenta la vocación económica de las regiones. Por ese motivo, es fundamental diseñar estrategias encaminadas a promover y facilitar la incorporación de los jóvenes al mercado laboral. Se proponen, en consecuencia, las siguientes estrategias:

1. El primer paso es recopilar información acerca de las vocaciones económicas de las diferentes subregiones dentro del departamento. Esto exige pensar en acciones focalizadas. Esta tarea podría ser liderada por la Secretaría de Productividad del departamento, el SENA y ACOPI, pues dichas entidades mostraron interés en colaborar con el diseño y la implementación de la política pública.
2. Estimular la contratación por parte de los mayores empleadores en Colombia, que son las micro y pequeñas empresas, a jóvenes entre 15 y 24 años. Hay que diferenciar estos programas de otros existentes, como el de contrato de aprendizaje que maneja el SENA que tienen como objetivo que los jóvenes adquieran experiencia antes de ingresar a su primer trabajo. El programa propuesto comprende estímulos tributarios a las micro y pequeñas empresas que contraten de forma permanente jóvenes en el rango de edad mencionado. La estructura que sirve de base a este programa debe incluir un período de formación (similar al programa de aprendices), donde el pago es menor y, al cabo de un trimestre, el joven debe contar con la posibilidad de ser contratado en forma permanente con todas las garantías de la ley.
3. Es necesario fomentar la iniciativa empresarial de los jóvenes¹⁰. En Colombia, como en América Latina, la formación empresarial es escasa y gran parte de la población educada tanto en bachillerato como educación superior egresa con vocación de asalariados (Ver documento CIJUS). Por eso es importante que desde los sistemas educativos se cambie esta mentalidad. Además, es necesario apoyar con créditos blandos la iniciativa empresarial de los jóvenes. Una buena

¹⁰ Esta es una recomendación que desarrolla la estrategia recomendada en Trabajo Decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015.

forma de lograr esto es fortalecer y ampliar el campo de acción del fondo Emprender del SENA, pues por el momento este apoya a aprendices, practicantes universitarios y jóvenes graduados que no tengan más de dos años de haber terminado la universidad. Igualmente, instituciones educativas como la institución Pascual Bravo manifestó su interés en colaborar.

4. El MPS a través de su dirección territorial en Antioquia debe liderar una iniciativa que persiga volver compatibles los requerimientos del mercado laboral y la formación que están recibiendo los jóvenes. Para ello, debe adoptar una estrategia que cumpla tres objetivos. Primero, articular las políticas de entidades que manejan asuntos educativos y laborales como son el Ministerio de Educación Nacional (MEN), el SENA y el MPS. Segundo, ajustar la formación de los jóvenes a los requerimientos del mercado laboral. Para ello, entidades como el SENA manifestaron su posibilidad para colaborar y otras como las universidades públicas y privadas serían ideales para promover de manera masiva y didáctica las carreras que preparan a los jóvenes con las estrategias demandadas por el mercado laboral. Tercero, informar a los jóvenes sobre las necesidades del mercado laboral. Para ello, se podría publicar la información en la página web del Ministerio (y del Portal de Trabajo Decente), del ICFES y del SENA.

d. Fortalecer el sistema de Seguridad Social

Del diagnóstico presentado en la primera parte de este informe, se puede concluir que uno de los principales obstáculos para la realización del derecho al trabajo decente en Colombia es la baja cobertura en seguridad social.

Para ello se recomienda:

1. Siguiendo los mandatos constitucionales, los objetivos de la ley 100 y las obligaciones internacionales que asumió Colombia por medio de la ratificación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el MPS debe hacer un esfuerzo por alcanzar una cobertura universal en salud.
2. Como una manera de alcanzar progresivamente la cobertura universal en seguridad social, el MPS debe diseñar una estrategia para aumentar la afiliación a pensiones y a ARP de los trabajadores pertenecientes a los sectores de mayor peligrosidad. Para esto se debe establecer un Plan Nacional de Seguridad Social, que se concentre en garantizar la afiliación a seguridad social de los trabajadores pertenecientes a los sectores de mayor riesgo como son la minería, la construcción y el sector rural. En este aspecto debe hacerse uso del diálogo social y concertar cualquier cambio o nueva política con los actores interesados, como lo son los gremios de la construcción como Camacol y Fedelonjas, y con asociaciones campesinas como la Asociación Nacional de Usuarios Campesinos (ANUC).

3. El MPS debe hacer un esfuerzo por fortalecer y ampliar el sistema de inspección laboral. Esta es una recomendación, fundamental en materia de control de los derechos y garantías relacionadas con la seguridad social, y fortalece igualmente la aplicación de los otros tres componentes del trabajo decente. Para fortalecer el sistema de inspectores de trabajo, el MPS debe, al menos, seguir las siguientes tres estrategias. Primero, aumentar el número de inspectores de trabajo para garantizar visitas periódicas a las empresas. Segundo, capacitar a los inspectores de trabajo en temas de trabajo decente. Tercero, exigir que los trabajadores realicen las inspecciones a las empresas con la plantilla de indicadores de trabajo decente para realizar una inspección más detallada y con perspectiva de derechos humanos. Por ejemplo, en el caso de la seguridad social, el indicador No. 4 al que hacemos referencia en el documento nacional, revelaría información sobre el nivel de realización de la seguridad social en determinada empresa.

e. Fortalecer el diálogo social

El diagnóstico sobre el trabajo decente en Colombia reveló que el componente de diálogo social presenta condiciones deficientes. Entre otros aspectos, la tasa de afiliación a sindicatos es baja y mantiene una tendencia decreciente. A esto se suma que el ejercicio de la actividad sindical en Colombia sea considerado una actividad peligrosa por las frecuentes amenazas a la vida que sufren los trabajadores sindicalizados. La situación de Antioquia no escapa el diagnóstico nacional.

Ahora bien, “el diálogo social es una importante institución dentro del mercado de trabajo, pues es la materialización de la democracia y de la participación ciudadana dentro del ámbito laboral” (Trabajo Decente en las Américas, 2006a). Por esto es necesario tomar cierto tipo de medidas que fortalezcan y protejan el ejercicio del diálogo social a nivel nacional y en especial, a nivel regional.

Para lograr esto se plantean las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda que el MPS proponga una reforma al Código Sustantivo del Trabajo para extender el derecho a la afiliación sindical a trabajadores que no están vinculadas a través de un contrato de trabajo. Uno de los principales puntos en las reuniones con las SDCPLS fue la ausencia de derechos y libertades sindicales para los trabajadores, que en caso colombiano son mayoría, que no tienen una relación formalizada a través de un contrato laboral y, sin embargo, desarrollan una actividad productiva.
2. La dirección territorial del MPS debe tomar medidas para facilitar, agilizar y simplificar el registro sindical. Una de las principales quejas expuestas por los miembros de los sindicatos (por ejemplo de la Central de Trabajadores de Colombia en Antioquia) en las reuniones con la SDCPLS, fue lo engorroso que

es registrar un sindicato, a pesar de que en la ley parezca un procedimiento sencillo. Por ello, se recomienda que el MPS en Antioquia capacite a sus funcionarios para evitar el rechazo arbitrario del registro de un sindicato pues eso constituye una violación al derecho de libertad sindical.

3. La dirección territorial del MPS, en conjunto con las organizaciones sindicales como la CTC y la CUT, y organizaciones de la sociedad civil como la Escuela Nacional Sindical cuya sede es Medellín, deben trabajar y apoyar la sindicalización en sectores que tradicionalmente han contado con bajos niveles de cobertura, como lo son la agricultura, la construcción y el comercio. Tanto las centrales obreras como la ENS manifestaron en las dos reuniones la SDCPSL estar muy interesadas en colaborar con esta iniciativa.

En el caso de Antioquia, se propone replicar la experiencia de la Asociación Médica Sindical Colombiana (Asmedas), seccional Antioquia, como un caso exitoso dentro el uso del diálogo social en busca del trabajo decente. La Asociación trabajó con entidades relacionadas con el sector de la salud y logró la firma de Pacto por el Trabajo Decente en el sector de la salud. De este modo, otros sindicatos y asociaciones de trabajadores, como Sintracontexa y el sindicato del sector bancario pueden impulsar pactos por el trabajo decente, desde sus sectores.

f. Enfrentar el problema de las Cooperativas de Trabajo Asociado

Como se explicó en el diagnóstico sobre el trabajo decente, en Colombia en general y en Antioquia en particular, existe un abuso de la figura de las CTA. Para lograr un adecuado uso de dicho modo de acceder a mano de obra y para evitar una limitación de los derechos laborales de los trabajadores, se presentan las siguientes recomendaciones:

1. El MPS debe promover el uso adecuado de las CTA a través de dos estrategias. La primera consiste en promover un cambio legal para limitar el uso de las CTA. El suministro de trabajadores a través de CTA debería restringirse para los siguientes trabajos o funciones: trabajos que superan un plazo de tiempo determinado; trabajos peligrosos o dañinos; reemplazo de trabajadores en huelga; y reemplazo por despidos de trabajadores con fuero maternal o sindical (Henríquez *et al.* 2006). La segunda forma de limitar el uso de las CTA es por medio de una campaña de concientización sobre el uso adecuado de las CTA que adelante la dirección territorial del MPS en Antioquia.
2. El MPS debe procurar unificar y divulgar la normatividad vigente sobre CTA. Para ello se propone crear una sección dentro del Portal de Trabajo Decente únicamente sobre CTA, donde se publiquen las normas vigentes sobre CTA a nivel nacional y regional. Varios de los miembros de la SDCPSL de Antioquia,

en especial la Fundación Fortalecer, manifestaron su voluntad de contribuir a mantener actualizado el portal con información sobre las CTA.

3. Directamente relacionado con lo anterior, se propone que el MPS diseñe dentro de la sección de CTA en el Portal de Trabajo Decente, una sección en la que los trabajadores puedan denunciar casos de CTA que estén desempeñando labores ajenas a la naturaleza y las funciones propias de las CTA.
4. La dirección territorial del MPS debe realizar una labor de inspección por medio de los inspectores del trabajo para garantizar el uso adecuado de las CTA en Antioquia. Como se explicó anteriormente, los inspectores deben utilizar la batería de indicadores para realizar dicha evaluación desde una perspectiva de trabajo decente.

g. Trabajar en la formalización de la economía informal

La economía informal en nuestro país a nivel nacional y de Antioquia es uno de los aspectos que merece mayor atención, pues emplea al mayor porcentaje de ocupados en Colombia, pero como se mostró en el diagnóstico está en peores condiciones comparada con la economía formal.

Con el ánimo de contribuir a una gradual formalización de la actividad económica, se presentan las siguientes recomendaciones:

1. El MPS debe trabajar en la flexibilización de los requisitos necesarios para crear empresas formales. En muchas ocasiones hay una excesiva regulación y los pasos para insertarse en la economía formal (v.g. exceso de requisitos y documentos difíciles de conseguir) son engorrosos.
2. La flexibilización debería hacer parte de una política integral de apoyo a la transición de la economía informal a la economía formal de un gran número de empresas. Esta política debería complementarse con medidas de choque como una oferta de créditos blandos a las empresas que estén dispuestas a formalizarse. Debería diseñarse un sistema de apoyo financiero a estas empresas que comprenda, entre otras, las siguientes medidas: adopción de mecanismos para involucrar a la banca privada en las micro finanzas, reduciendo la discriminación por el mayor riesgo que presuntamente corren este tipo de empresas; mejoras del entorno reglamentario financiero y; mejoras tecnológicas para un mayor acceso a los servicios financieros¹¹.

También debería ofrecérseles incentivos tributarios por un período determinado, de modo que las empresas tengan estímulos para formalizar su estilo de operación. Esto daría como resultado un aumento de la productividad y

¹¹ Estrategia recomendada en Trabajo Decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015

competitividad de estas empresas, y una mejora en las condiciones en las que se encuentran los trabajadores de las mismas.

h. Derechos de los trabajadores

En este componente hay que atender principalmente dos aspectos. El primero es el tema del trabajo infantil. En este momento el MPS está desarrollando la “Estrategia nacional para prevenir y erradicar las peores formas de trabajo infantil y proteger al joven trabajador”. Es necesario que este trabajo se continúe y que la misma voluntad política que el gobierno nacional ha mostrado en la materia se extienda los demás componentes del trabajo decente.

El segundo aspecto importante que hay que atender se relaciona con la contención de los patrones de discriminación por género, raza, edad, discapacidad y condición social. Como se mostró en el diagnóstico, las mujeres y los afro-colombianos tienen mayores tasas de desempleo, menores tasas de ocupación y su Tasa Global de Participación (TGP) es menor. Por esta razón, hay que implementar estrategias que permitan disminuir la brecha laboral existente entre hombres y mujeres, blancos y negros, jóvenes y personas de la tercera edad, ricos y pobres dentro del contexto específico del mercado laboral. Para ello, se sugiere aprovechar la instancia del diálogo social para incorporar el tema de igualdad de género y de raza dentro de las agendas de los trabajadores y de los empleadores.¹²

i. Una secretaría técnica por el trabajo decente

Por último, y relacionado con los cuatro componentes de trabajo decente, se recomienda la creación de una Secretaría Consultiva por el Trabajo Decente. En las reuniones sostenidas con los miembros de la SDCPSL, se percibió una actitud proactiva sobre el tema, sin embargo se manifestó que a la SDCPSL le faltan herramientas para materializar las propuestas mencionadas, toda vez que los miembros de la SDCPSL sólo pueden reunirse una vez al mes por sus obligaciones laborales. Por eso, como propuesta final surgida de dicha jornada de discusión, se plantea que el MPS apoye a la SDCPSL departamental con una Secretaría Consultiva, de modo que esta entidad lidere, gestione y centralice las propuestas mencionadas anteriormente.

¹² Estrategia recomendada en Trabajo Decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015

Anexo.

Trabajo realizado por los miembros de la SDCPSL del departamento de Antioquia, tanto en la reunión del día 2 de diciembre de 2008, como en días posteriores.

1. Comentario enviado por el Dr. Esteban Zárate, representante de Asmedas, el día 9 de diciembre de 2008.

“

1. Desarrollo de cultura ciudadana al cumplimiento del acuerdo.
2. Promoción Nacional del pacto social (Base documento Asmedas Antioquia)
Ítems a considerar para promoción, vigilancia y control del tema trabajo decente.
Oportunidades de trabajo de trabajo en condiciones de igualdad de género y vinculación contractual o legal con pleno respecto a los derechos laborales.
Remuneración laboral decente, justa y suficiente estabilidad en el empleo.
Condiciones de seguridad en el trabajo.
3. Comisión Nacional aplicatoria y de vigilancia del pacto (tripartita) replicación en regiones.

“

2. Comentario enviado por el Dr. Alexander Durango, representante de Fortalecer, que asocia a las CTA en Antioquía, el día 9 de diciembre de 2008.

“Como les contamos para nosotros es importante que se reconozca que existe desde la OIT la protección de la libertad de asociación y que la cooperativa de trabajo asociado es una forma de asociación de los trabajadores para trabajar y por tanto deben estar en el diálogo social que tiene el país, es decir en la mesa de concertación nacional.

Lo otro es que como país es importante mejorar las competencias laborales e incrementar la estructura de mantenimiento o acompañamiento de tantas iniciativas emprendedoras que se están motivando en las ciudades, pues se están creando pero no se están sosteniendo en el tiempo y se genera mayor desconfianza en lo público y en el desarrollo endógeno.

El modelo de trabajo decente debe inicialmente permitir el acceso al trabajo y a los ingresos por ese trabajo, en ese orden de ideas proponemos los modelos de empresarismo solidario para generar cohesión, empresa y distribución de riqueza, para ello es necesario estímulos en impuestos, acompañamiento de personas que sepan del modelo y la posibilidad de mercados en el exterior, en este último punto hay una

limitación porque las CI sólo pueden ser S.A. y creemos que para algunas poblaciones es importante que las Cooperativas puedan exportar de forma directa.

Mil gracias”

3. Comentario enviado por el Dr. Jorge Hernán Patiño, representante de la alcaldía de Medellín, el día 10 de diciembre de 2008.

Política pública sobre el trabajo decente en la alcaldía de Medellín

La Alcaldía de Medellín, dentro de su Plan de Desarrollo 2008-2011, “MEDELLÍN ES SOLIDARIA Y COMPETITIVA”, tiene como reto continuar trabajando por el trabajo decente a través de diferentes programas.

El reto es afianzar una estrategia que asuma el desarrollo de la ciudad bajo el enfoque del desarrollo humano integral, abordando los problemas de empleo, autoempleo y emprendimiento con enfoque poblacional, incluyendo aspectos diferenciales según las necesidades específicas de las poblaciones vulnerables, fortaleciendo una plataforma socioeconómica atractiva para la inversión y consolidando las condiciones del desarrollo territorial, que en conjunto constituyen la base de la competitividad de la ciudad y la región.

La Línea 3 del Plan de Desarrollo 2008-2011. “Desarrollo Económico e Innovación”, continuará construyendo políticas públicas encaminadas a promover la cultura del emprendimiento para la generación de riqueza y la identificación de nuevas alternativas de generación de ingresos para beneficio de la población más afectada por la pobreza, en el marco de una política activa de empleo.

Ese esfuerzo se desarrollará de manera colectiva con la cooperación internacional, el sector privado y las organizaciones de la sociedad civil, en una alianza público-privada mediante la construcción de modelos y metodologías de apoyo que se ponen al servicio de la comunidad. Es el caso de los Centros de Desarrollo Empresarial Zonal – CEDEZOs- que se dotan de servicios de apoyo al desarrollo empresarial, para poner a disposición de la comunidad las herramientas que se requieren para fortalecer el tejido empresarial.

Durante el cuatrienio 2004-2007, se vio nacer la estrategia encaminada a promover el desarrollo de una nueva cultura emprendedora, la “Cultura E”. A partir de este acontecimiento, la Administración Municipal reconoció en que territorio habitan miles de emprendedores, diferenciados por sus condiciones socioeconómicas: emprendedores barriales comunitarios, jóvenes emprendedores universitarios, emprendedores ubicados

en corregimientos y la motivación a los científicos que con sus investigaciones contribuyen al emprendimiento.

En este sentido, “Cultura E” desarrolló una serie de instrumentos que tienen aplicabilidad según el tipo de emprendedor, por ejemplo, el “Banco de los Pobres”, el “Banco de las Oportunidades”, se encargó de desarrollar instrumentos y estrategias de intervención como los Centros de Desarrollo Empresarial Zonal (CEDEZOs), la Red de Microcrédito y el Concurso de Capital Semilla para ponerlos a disposición de los emprendedores barriales; la Secretaría de Desarrollo Social implementó el componente de presupuesto participativo –dimensión económica y el empresarismo social, para el fomento del emprendimiento comunitario. El Departamento Administrativo de Planeación estableció programas y proyectos como los Concursos Planes de Negocios para fomento del emprendimiento de valor agregado en estudiantes de educación superior, egresados, profesores e investigadores.

En el próximo cuatrienio se seguirá consolidando el programa “Cultura E” como la estrategia para el desarrollo empresarial de Medellín y el Valle de Aburrá, buscando transformar en la población valores, actitudes y competencias, mediante acciones integrales que incidan en todos los procesos de emprendimiento, desde el más sencillo hasta el más sofisticado, cubriendo los campos de educación, formación para el trabajo, apoyo a la creación de empresas, fortalecimiento del tejido empresarial existente, formalización empresarial, financiación, procesos de innovación; todo ello enmarcado dentro de una gran política de trabajo decente.

De otro lado, se fortalece el trabajo digno al interior de la Administración Municipal, en la Línea 6 del Plan de Desarrollo, en el componente “Desarrollo Institucional”, Programa, “Talento Humano para el Desarrollo Humano Integral”.

Se trata de potenciar el talento humano del Municipio de Medellín, en interrelación con los ciudadanos, facilitando su participación y articulando procesos integrales para la gestión humana, con el fin de consolidar un capital humano con sensibilidad social y competitivo en correspondencia con los proyectos de vida personal, institucional y de ciudad, con énfasis en la calidad del servicio; condiciones que permitirán un Estado más efectivo y para la construcción de un modelo de desarrollo humano integral.

Se implementan productos como el proceso meritocrático; se vinculan practicantes al centro de prácticas (de 570 en el 2007, la meta es 800 entre 2008-2011); se forman servidores en temas institucionales acorde con el nivel de los cargos (de 10 en el 2007, la meta es 50 entre 2008-2011); hay mujeres ocupando cargos en los altos niveles decisorios de la Administración Municipal que tienen gobernabilidad directa con el

Alcalde (la meta es 50 entre 2008-2011) y buenas prácticas de Género incorporadas en las Secretarías e institutos descentralizados.

Se tiene el Programa de Vivienda para Servidores Públicos y Pensionados del Municipio Medellín, durante la vigencia 2008, así:

No Adjudicaciones	Monto	Categoría
237	\$ 9.502.919.577	Empleados
4	\$ 95.520.035	Trabajadores Oficiales
241	\$ 9.598.439.612.00	
Fondo Especial: 2% del presupuesto asignado 2008:	\$ 198.330.194	
Excedente de adjudicación Empleados 2008	\$ 119.739.918	
Total	\$ 9.916.509.724	

Durante el presente año el consolidado es que prácticamente se cuadruplicó las adjudicaciones de vivienda con respecto al año anterior.

Asimismo, se tienen programas de capacitación, donde se aprobó un nuevo modelo pedagógico, durante lo corrido del 2008 se han capacitado alrededor de 2786 servidoras y servidores públicos, por un valor de \$240.000.000, aproximadamente.

En la Línea 5, del Plan de Desarrollo mencionado, se avanza en un proyecto denominado, “Sensibilización y mejora de competencias en segundas lenguas”, donde a 2007 hubo 150.000 personas sensibilizadas en segundas lenguas y la meta para el período 200-2011 es de 300.000 personas; con ello se pretende, entre otros aspectos, de que las personas beneficiadas puedan acceder a un trabajo más calificado.

Se entregaron 132 estímulos educativos para educación formal para los servidores públicos del ente central que adelantan estudios en educación formal (programas de pregrado, especializaciones y maestrías), por un valor de \$158.193.673, en el año 2008.

