

Desarrollo de diagnósticos, propuestas de abordaje y recomendaciones para la Estrategia 2050 de desarrollo bajo en emisiones y resiliente al clima de Colombia

Anexos Módulo 3

Sistematización de resultados de las mesas de reflexión sectorial sobre transición justa de la fuerza laboral

Diciembre de 2020

Este documento ha sido desarrollado por la Consultoría Sobre Transición Justa de la Fuerza Laboral llevada a cabo por la empresa Anthesis Lavola contratada por la Estrategia Colombiana de Desarrollo Bajo en Carbono (ECDBC) del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (Minambiente) con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). La consultoría fue contratada en el marco del proyecto “Construcción de Capacidades para la Contribución nacional”, el cual cuenta con el financiamiento del NDC Support Programme, integrado por el Ministerio Federal de Medio Ambiente de Alemania (BMU), el Ministerio de Desarrollo Económico de Alemania (BMZ), la Unión Europea (UE) y el Gobierno de España. Los donantes invierten en el programa como una contribución al NDC Partnership.

Ni el Minambiente, ni el PNUD, ni el NDC Support Programme ni ninguna persona que actúe en su nombre son responsables del uso que pueda hacerse de la información contenida en este documento. Los puntos de vista expresados en esta guía son de los y las autoras y no reflejan necesariamente los puntos de vista del Minambiente, ni el PNUD, ni el NDC Support Programme.

Contenido

Introducción	4
Actividad 1. Análisis del trabajo decente	4
Metodología	5
Desarrollo	6
Sector Agropecuario	7
Minero Energético	9
Sector Transporte	10
Actividad 2. Insumos para la planeación de la transición justa	10
Metodología	10
Desarrollo	11
Sector agropecuario	11
Sector minero energético	13
Sector transporte	14
Anexo: ACUERDO FINAL PARA LA TERMINACIÓN DEL CONFLICTO Y LA CONSTRUCCIÓN DE UNA PAZ ESTABLE Y DURADERA	16
Punto 1.3.3.5 Formalización laboral rural y protección social	16

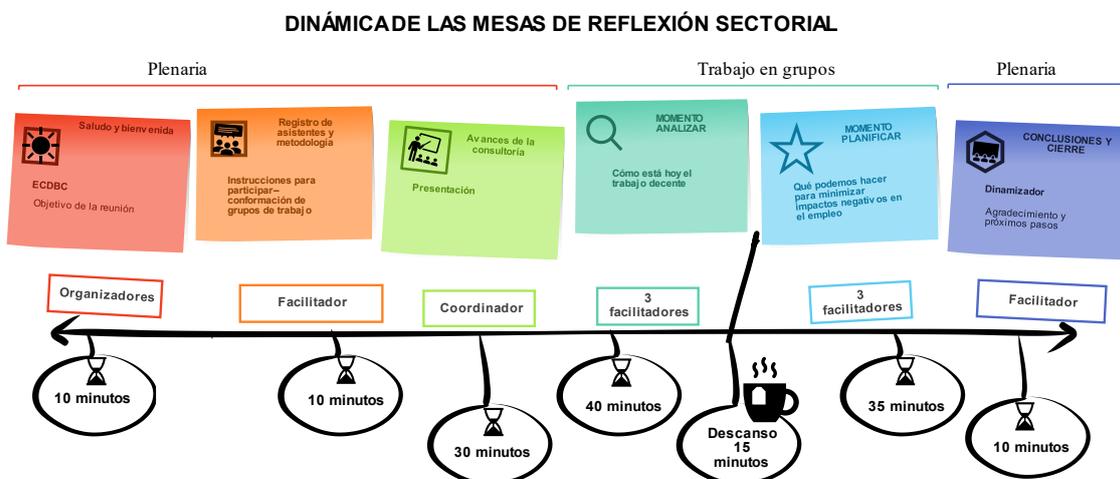
Introducción

Con se planteó en la Estrategia de comunicación y participación de este proyecto (ver documento 190972 Estrategia de participación y comunicación Proyecto Transición Justa_VF_11122020), el segundo momento de participación cualificada requirió la difusión previa de conocimientos básicos sobre transición justa y cambio climático con énfasis en la descarbonización de la economía, para ello se desarrolló un ciclo de conversatorios como fase preparatoria para mesas de reflexión sectorial. Este espacio y las mesas de reflexión tuvieron como objetivo adicional sentar las bases para construir relaciones de largo plazo, con una expectativa de continuidad en la gestión de la Estrategia 2050, y articular actores clave sobre los acuerdos o compromisos resultantes de las rutas de abordaje sectorial.

El desarrollo de las mesas de reflexión tuvo lugar el 28 de octubre de 2020, contó con la participación de 29 personas, representantes de diferentes organizaciones, ver Anexo, y se realizaron simultáneamente para los tres subsectores analizados.

En la primera sección se describe el ejercicio sobre análisis de las condiciones de trabajo decente en los sectores y en la segunda se realiza una aproximación a las recomendaciones para los tomadores de decisión bajo diferentes dimensiones de análisis.

Estructura del taller mesas de reflexión sectorial sobre la transición justa de la fuerza laboral



Actividad 1. Análisis del trabajo decente

El objetivo de esta actividad es analizar el estado de las condiciones del trabajo decente en cada sector y como resultado obtener una radiografía de este. Para ello se invita a los integrantes del grupo a recordar los PILARES DEL TRABAJO DECENTE mencionados en la presentación de avances de la consultoría, que son:

- El empleo

- La protección social
- Los derechos de los trabajadores y
- El diálogo social

Metodología

Para iniciar el trabajo, cada sector tiene como herramienta una frase alusiva al empleo sectorial y cuatro preguntas que orientarán la discusión sobre CADA PILAR.

SECTOR AGROPECUARIO	SECTOR MINERO ENERGÉTICO	SECTOR TRANSPORTE
<p>Argumento A. los incrementos en las cifras del sector agropecuario no se ven explicadas por el mejoramiento de la productividad del sector. A esta realidad se suma la escasa diversificación y sofisticación de la producción, los cuellos de botella en materia de comercialización interna y la concentración de las exportaciones colombianas en tres productos (banano, café y flores). Sin mencionar, los conflictos por subutilización y sobreutilización del suelo de acuerdo con su vocación productiva (DNP, 2018).</p> <p>Discuta los siguientes elementos correspondientes al trabajo decente:</p> <p>Empleo: ¿Cuál es la relación entre la disponibilidad de trabajo y la remuneración. Es adecuada, es baja, es alta. Argumente su respuesta.</p> <p>Protección social: Cuáles son las causas de la escasa protección social en los ámbitos rurales agropecuarios.</p> <p>Derechos de los trabajadores: ¿Hay garantía de los derechos de los trabajadores rurales agropecuarios</p>	<p>Argumento ME. En general se destacan los esfuerzos tomados en materia de diversificación energética con la política para el apoyo a las energías renovables y de biocombustibles. Esto es un indicativo que, pese a que es un sector de baja contribución de emisiones relativas de GEI, se encuentra en constante proceso de adaptación y mejora en el empleo, en particular el de suministro y generación.</p> <p>Discuta los siguientes elementos correspondientes al trabajo decente:</p> <p>Empleo: ¿Qué relación encuentra entre trabajo decente y empleo verde?</p> <p>Protección social: ¿La diversificación energética ocasionará pérdida, ganancia o transformación de empleos?</p> <p>Derechos de los trabajadores: Cómo califica o valora usted los derechos de los trabajadores en el subsector energético y en el subsector minero. ¿A qué atribuye las diferencias?</p>	<p>Argumento T. Con la formulación del Plan Maestro de Transporte Intermodal se tiene una visión integral del sector que aprovecha medios limpios de transporte, al tiempo que se logran ahorros en tiempos de viaje y costos operacionales.</p> <p>Discuta los siguientes elementos correspondientes al trabajo decente:</p> <p>Empleo: ¿Existe alguna relación entre los medios de transporte limpio y el trabajo decente?</p> <p>Protección social: El esquema de protección social de los trabajadores del sector transporte debe tener diferencias o particularidades al sistema convencional? Cuáles?</p> <p>Derechos de los trabajadores: ¿Cómo califica o valora usted los derechos de los trabajadores del sector transporte?</p> <p>Diálogo social: ¿Funciona el diálogo social? Cómo evidencia su respuesta?</p>

Diálogo social: ¿Cuáles son las falencias o bondades del diálogo social en el sector agropecuario?	Diálogo social: ¿Funciona el diálogo social en el sector? ¿En qué subsector con mayor eficacia?	
----------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Desarrollo¹

Al taller asistieron 29 personas representantes de diez entidades de cinco sectores del Estado. (Ver listado anexo en documento 190972_Módulo 3_ Participantes Mesas de Reflexión_VF_11122020.

Gráfico 1 Asistentes a las mesas de reflexión por sector y entidad

¹ Las respuestas sólo se han ajustado en términos ortográficos y gramaticales para evitar cambiar el sentido técnico del aporte del participante.

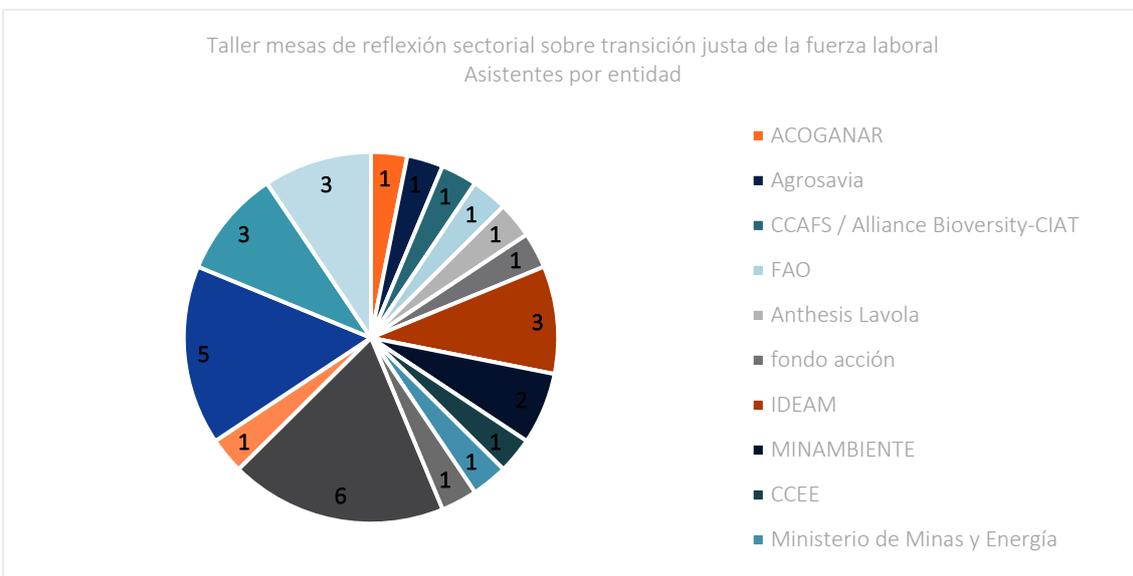
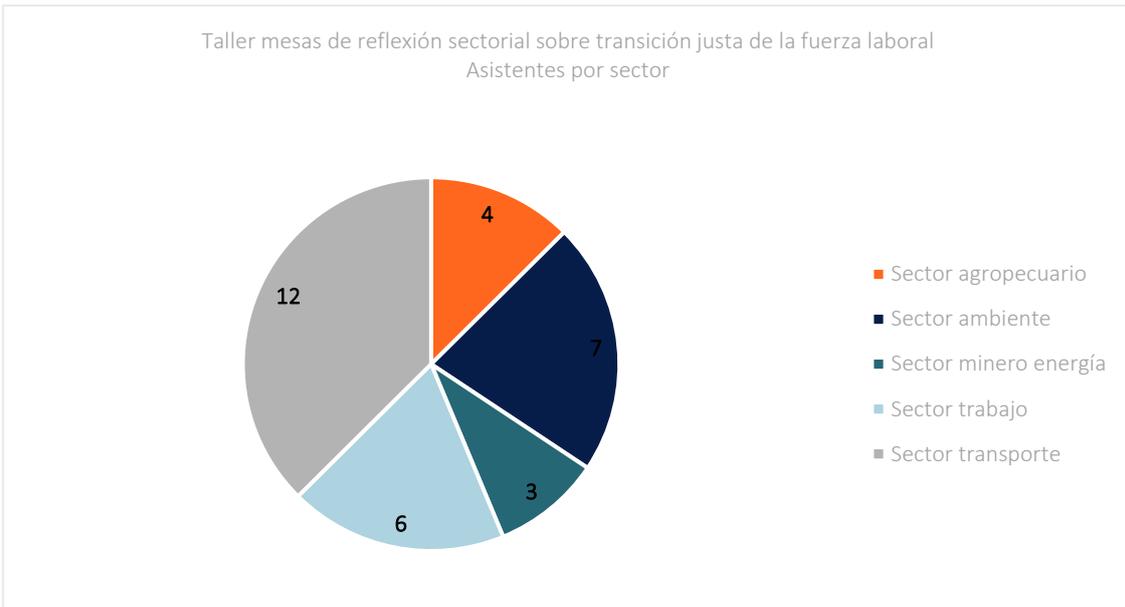


Ilustración 1 Pizarras con la aplicación miro.com desarrolladas durante el taller



Sector Agropecuario

1. Componente Empleo: ¿Cuál es la relación entre disponibilidad de trabajo y remuneración de los trabajadores agropecuarios?

- La mano de obra en sector rural es tomada como no calificada y en muchas ocasiones se registra como actividad de pago diario. La remuneración en el sector agropecuario es muy baja.

- Los intermediarios y compradores dominan el mercado, lo cual genera muy baja rentabilidad de la producción.
 - La remuneración a tiempo trabajado es baja, además de no ser constante dado que la mayoría de las personas del sector agropecuario trabajan por época de cosechas, sin embargo, esto es implicación en gran parte de la falta de una cadena de valor productiva que permita que las cosechas y los productos agropecuario no se desperdicien o se vendan por menor valor por falta de logística, acceso a comercialización interna y externa.
 - Creo que hay alta necesidad de empleos (demanda potencial) pero pocos recursos para remunerarla.
 - Hay trabajo, pero no hay personas para hacerlo, no es sólo remuneración.
 - Hay demasiada informalidad en el sector agropecuario y mucha gente trabaja al jornal.
 - La remuneración es por zonas, no es igual en toda Colombia ni en todos los productos agropecuarios, no sólo depende de la disponibilidad de trabajo.
 - Creo que no sólo hay que ver la remuneración, sino el esfuerzo que lleva la actividad agropecuaria, las personas ya no se quieren esforzar, pueden ganar más con una moto.
 - No hay disponibilidad de mano de obra por falta de relevo generacional en las diferentes regiones del país.
 - La mano de obra en sector rural es tomada como no calificada y en muchas ocasiones se registra como actividad de pago diario
2. Componente Protección social: ¿Cuál es la causa de la escasa protección social del trabajador en los ámbitos agropecuarios?
- No existe contrato con coberturas salariales, los pagos se hacen por jornal y la remuneración no cubre pagos de SSSL.
 - Los contratantes aprovechan que los trabajadores agropecuarios viven del día a día y no pagan protección social.
 - Las personas trabajan por pagos diarios, muchas veces va incluido el desayuno, almuerzo y guarapo, por lo que los pagos a protección social los deben hacer ellos y como ya están protegidos SISBEN, no les interesa hacer pagos extras.
 - No hay cultura de protección social (seguridad social, pensión, ARL) en los ámbitos rurales.
 - No existen coberturas de riesgos profesionales ni seguridad laboral asociada a las actividades rurales.
 - El estado provee un piso básico de protección social, legalizado a través del decreto 1174 de 2019, sin embargo, la principal causa de falta de acceso es el desconocimiento o falta de cultura.
 - No se han querido reflejar estos costos en los costos de la comida, lo cual debería hacerse.
 - Los costos laborales son muy altos relativos a los ingresos de la actividad, de modo que los empleadores o trabajadores independientes ahorran en protección laboral.
3. Componente Derechos de los trabajadores: ¿Hay garantía de derechos de los trabajadores rurales agropecuarios?
- El problema es ver las garantías desde lo urbano, obviamente no tienen garantías en lo rural.
 - En muy pocos cultivos hay garantías, eso depende de la forma de organización: si la contratación la hace una Asociación es más probable que sí, pero igual al Estado no le interesa verificar eso.
 - No existen garantías ni derechos puesto que no existe una vinculación laboral directa
 - Para dar cumplimiento al sexto criterio del numeral 1.3.3.5 del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera (ver Anexo) , se establecen dos objetivos: Sensibilizar y capacitar a los trabajadores y trabajadoras agrarias y a las empresas, en materia de obligaciones y derechos fundamentales del trabajo con el enfoque del trabajo

decente (Derechos Fundamentales). b. Fomentar la cultura de la formalización laboral en el sector rural (SFPE): Mediante la RNFL, se están realizando jornadas de sensibilización en los municipios PDET.

- Sin embargo, quienes dependen de un empleador no tiene garantías por falta de control al empleador
 - En pocas regiones del país y en algunos subsectores existen las agremiaciones de representación y/o sindicatos que promueven la no vulneración de derechos del trabajador rural.
 - En algunos sectores formalizados de la agroindustria como la caña y la palma puede que sea algo mejor la situación, pero creo que es la excepción y no la regla.
 - El campesino no tiene por lo general identidad de "trabajador" ni conciencia de muchos de sus propios derechos.
 - Los sindicatos poco se ocupan de los trabajadores rurales
4. Componente Diálogo Social: ¿Qué falencias o bondades tiene el diálogo social en el sector agropecuario?
- Hoy se está reconociendo más el aporte de los campesinos a la sociedad. Deben dignificarse más estos trabajos.
 - Las divulgaciones no se hacen de manera amplia y en consenso.
 - Los diálogos se dan entre gremios y Estado, dejan a los pequeños por fuera y ellos brindan el 75% de la alimentación.
 - No creo que exista mucho diálogo social en el sector.
 - Los gremios representan a los grandes

Minero Energético

1. Componente empleo ¿Qué relación encuentra entre trabajo decente y empleo verde?
- El trabajo decente está inmerso en el empleo verde.
 - La Seguridad de los trabajadores es un punto crítico en el sector minero.
 - Ausencia de esquemas de seguridad adecuados para el caso del sector minero.
 - La Diversificación energética puede ocasionar todas las anteriores
 - Tercerización = ¿pérdida de beneficios laborales??
 - El sector energético está más regulado.
 - Tercerización laboral en el sector
 - Violación a los derechos humanos en el sector minero. Se están haciendo esfuerzos para superar estas barreras.
 - Recientemente se viene trabajando en medidas para el sector.
 - Los proyectos se terminan haciendo a pesar de las conflictividades. Mirar el observatorio para caracterizar este tipo de problemáticas.
 - El diálogo social presenta dificultades. Hay casos de casos; reclamaciones de distintos grupos; denuncias sobre censos; falta de capacidades del Ministerio del Interior para contabilizar ciertas poblaciones sobre otras.
 - Tener en cuenta la licencia social. Depende de la naturaleza del proyecto.
 - Se presentan varios conflictos en el sector.
 - Conflictos de tierra, ambientales, entre otros, censo de poblaciones.
 - Depende de las características del sector, factores del entorno.
2. Componente protección social: ¿La diversificación energética ocasionará pérdida, ganancia o transformación en los empleos?

SIN RESPUESTAS

3. Componentes derechos de los trabajadores: ¿Cómo califica o valora los derechos de los trabajadores en el subsector energético y en el subsector minero? ¿a qué atribuye las diferencias?

SIN RESPUESTAS

4. Componente diálogo social: ¿Funciona el diálogo social en el sector? ¿En cuál sector con mayor eficacia?

SIN RESPUESTAS

Sector Transporte

1. Componente empleo: ¿Existe alguna relación entre los medios de transporte limpio y el trabajo decente?

SIN RESPUESTAS

2. Componente protección social: ¿El esquema de protección social del sector transporte debe tener diferencias o particularidades al sistema convencional? ¿cuáles?

SIN RESPUESTAS

3. Componentes derechos de los trabajadores: ¿Cómo se califica a los derechos de los trabajadores del sector transporte?

SIN RESPUESTAS

4. Componente diálogo social: ¿Funciona el diálogo social? ¿Cómo se evidencia la respuesta?

- No hay explotación laboral. Se promueve la formalidad
- Avanzar en vinculación de mano de obra femenina
- Se presentan algunas trabas para incorporar a la fuerza laboral a grupos vulnerables (conflicto)
- El empleo es mayoritariamente formal
- Equidad de género dentro de las condiciones contractuales.
- La contratación se da con todas las garantías de ley pero no es garantía de cumplimiento

Actividad 2. Insumos para la planeación de la transición justa

El objetivo de este ejercicio es proponer recomendaciones de política o acciones para superar las limitantes o problemas de los sectores con relación a la fuerza laboral e identificar responsables o actores clave.

Metodología

Nombre de la actividad	Estrella	Tiempo y horario	3 horas 09 am – 12 m
Descripción	A partir de la clasificación de barreras de política pública, validar o proponer las líneas propuestas por la consultoría. Se debe procurar que el ejercicio abarque los cuatro grupos: gobierno, empleadores, trabajadores, cooperación internacional.		
Ventajas	Este ejercicio permite abordar una problemática en sentido integral, abarcando la mayor cantidad de aspectos posibles relacionados con la dimensión estratégica de una política pública.		
Instrucciones para los participantes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dependiendo del número de participantes en el grupo, se pueden dividir para trabajar por dimensiones. 2. Con base en la afirmación de la sección (***) haga un listado de aspectos que se deban abordar para evitar esta futura situación, usando la siguiente clasificación: <ul style="list-style-type: none"> - Aspectos económicos - Aspectos de información - Aspectos de Formación o calificación 		

	<ul style="list-style-type: none"> - Aspectos institucionales (oferta institucional del estado, condiciones laborales por parte de empleadores, preferencias de los trabajadores) - Aspectos de voluntad política o contextos macroeconómicos. <p>Asigne a cada aspecto los principales actores involucrados: gobierno, empleadores, trabajadores, cooperación internacional. Cada aspecto puede estar relacionado con más de un grupo de actores.</p>
Resultado	Listado de recomendaciones de política de acuerdo con las barreras analizadas.
Contenidos para la sesión de Planeación	
A partir del análisis de los cuatro elementos de impacto sobre el empleo según la CMNUCC (creación, pérdida, sustitución, transformación), la consultoría encontró en cuanto a pérdida de empleos lo siguiente:	
SECTOR AGROPECUARIO	<p>Resultados</p> <p>Sobresale la pérdida potencial de empleos en el subsector ganadero con 119 mil en 2030 y 236 mil empleos en 2050 de empleos de baja calificación (obreros y trabajadores agrícolas)</p>
SECTOR MINERO ENERGÉTICO	<p>Resultados</p> <p>Pérdida neta de 14 mil empleos en 2030; y 16 mil empleos en 2050, especialmente en empleos de alta calificación, donde los sectores priorizados de extracción de petróleo crudo se ven afectados principalmente en el área de directores y gerentes.</p>
SECTOR TRANSPORTE	<p>Resultados</p> <p>El sector transporte se vería afectado especialmente en el largo plazo con una pérdida potencial de 129 mil empleos en el sector directivo.</p>

Desarrollo

Ilustración 2 Pizarras con la aplicación miro.com desarrolladas durante el taller



Sector agropecuario

	GOBIERNO	EMPLEADORES	TRABAJADORES	COOPERACIÓN INTERNACIONAL
ASPECTOS ECONÓMICOS	Hay formas de sustitución de proteína animal para seres humanos	Hay formas de sustitución de proteína animal para seres humanos		Apoyo en desarrollo tecnológico asociado a la diversificación de

	<p>y se debe facilitar esos cambios tecnológicos, lo que supondría mayor capacitación</p> <p>Fomentar la ganadería sostenible silvopastoril para reducir vulnerabilidad</p>	<p>y se debe facilitar esos cambios tecnológicos, lo que supondría mayor capacitación</p> <p>Facilitar la migración interregional Mejorar en competitividad, genética, tecnología, reducción de desperdicios</p>		<p>producto y mejoras de producción</p>
ASPECTOS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN		<p>Extensión agropecuaria y formación de trabajadores rurales</p>	<p>Incentivar la renovación generacional en la ganadería</p>	
ASPECTOS DE INFORMACIÓN	<p>Hay formas de sustitución de proteína animal para seres humanos y se debe facilitar esos cambios tecnológicos, lo que supondría mayor capacitación</p> <p>Mejorar la información agroclimática para fomentar la resiliencia</p>	<p>Hay formas de sustitución de proteína animal para seres humanos y se debe facilitar esos cambios tecnológicos, lo que supondría mayor capacitación</p>		
ASPECTOS DE VOLUNTAD POLÍTICOS	<p>Hay formas de sustitución de proteína animal para seres humanos y se debe facilitar esos cambios tecnológicos, lo que supondría mayor capacitación</p>	<p>Hay formas de sustitución de proteína animal para seres humanos y se debe facilitar esos cambios tecnológicos, lo que supondría mayor capacitación</p> <p>Facilitar la migración interregional</p>		
ASPECTOS INSTITUCIONALES		<p>Facilitar la migración interregional</p>		

		Mejorar en competitividad, genética, tecnología, reducción de desperdicios		
--	--	----------------------------------------------------------------------------	--	--

Sector minero energético

	GOBIERNO	EMPLEADORES	TRABAJADORES	C.I.
ASPECTOS ECONÓMICOS	Incentivos y creación de un fondo para la transición justa Desarrollar incentivos	Desarrollar mercados de compensación Desarrollar nuevos mercados, incentivos		Mayor oferta de recursos para la transición justa
ASPECTOS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN		Promover asuntos de capacitación y formación desde las empresas que permitan que la fuerza laboral esté preparada para asumir nuevos trabajos. Reconversión laboral de sus empleados		Financiamiento y generación de capacidades
ASPECTOS DE INFORMACIÓN	Política nacional y sectorial de seguimiento al empleo, Cifras DANE DANE más información	Observatorios de Empleos desde los gremios, en los informes de gestión medir estos componentes Reporte de estos componentes sobre transición justa	Exigirles a los gremios incluir observatorios de empleo	
ASPECTOS DE VOLUNTAD POLÍTICOS	Seguimiento al empleo que permita su entendimiento. Vigilancia adecuada de otros aspectos y se asuman responsabilidades	Reconocer y hacer planes de transición energética.		

	sobre transición justa			
ASPECTOS INSTITUCIONALES				

Sector transporte

	GOBIERNO	EMPLEADORES	TRABAJADORES	COOPERACIÓN INTERNACIONAL
ASPECTOS ECONÓMICOS	Asignar más recursos para la contratación para personal calificado y no calificado. incentivos de empresas públicas y privadas del sector transporte, a fin de aumentar la equidad de género en los ámbitos laborales.			Mayor presupuesto, fomentando de esta manera oportunidades laborales en negocios verdes
ASPECTOS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	Incluir dentro de los lineamientos de Infraestructura Verde de los proyectos del sector transporte, temas de equidad de género que permitan la vinculación de personal femenino dentro de esquemas del sector, direccionado al crecimiento de la tasa de contratación laboral femenina en toda la pirámide de la organización.		Se requiere formación en nuevos programas, ajustados al avance de la tecnología Espacios de conocimientos específicos, de sostenibilidad, innovación, entre otras.	
	Es importante que en las empresas privadas y las entidades públicas, se realice capacitaciones, talleres, entre otros, a su personal femenino enfocados en la Adaptación y Gestión del Riesgo de Desastres, en aras de tener mayor inclusión y competitividad al momento de atender posibles eventos de emergencia y/o contingencias.			
ASPECTOS DE INFORMACIÓN	Articulación de sistemas de información de las entidades que conforman el sector transporte.	Aumento de la recopilación de información sobre la productividad de cada entidad o empresa, y sustitución del monitoreo de las actividades por programas o plataformas virtuales.		Participación en capacitaciones a través de cooperación internacional para mejorar el manejo de información.

ASPECTOS DE VOLUNTAD POLÍTICOS	<p>Asignar más recursos para la contratación para personal calificado y no calificado.</p> <p>Falta de incentivos o garantías hacia las micro, pequeñas y media empresa por parte del gobierno, con fin de estabilizar la economía nacional.</p>			
ASPECTOS INSTITUCIONALES	<p>Es importante que se genere un hilo conductor entre las entidades del estado para la generación de empleo a nivel país y de esta manera direccionarlo al crecimiento en todos los niveles de la pirámide</p>	<p>Aplicación del código de integridad de las instituciones públicas.</p>		
	<p>Generación de alianzas estratégicas entre públicos y privados para la generación de empleo de forma incluyente para todo tipo de población, con una distinción más igualitaria.</p>			

Anexo: ACUERDO FINAL PARA LA TERMINACIÓN DEL CONFLICTO Y LA CONSTRUCCIÓN DE UNA PAZ ESTABLE Y DURADERA².

Punto 1.3.3.5 Formalización laboral rural y protección social

El Gobierno Nacional fortalecerá al máximo el sistema de protección y seguridad social de la población rural, con un enfoque diferencial y teniendo en cuenta la situación particular de las mujeres. A la luz de las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de las que Colombia es parte y con el propósito de garantizar el trabajo digno y los derechos de los trabajadores y trabajadoras del campo, y su protección social (protección a la vejez, maternidad y riesgos laborales), el Gobierno Nacional creará e implementará el Plan progresivo de protección social y de garantía de derechos de los trabajadores y trabajadoras rurales.

El Plan habrá de dignificar las condiciones laborales rurales, mediante la aplicación plena, con la inspección del trabajo, de la normatividad sobre relaciones contractuales, la regulación correspondiente sobre jornada, remuneración y subordinación, considerando los desarrollos jurisprudenciales favorables a los trabajadores y trabajadoras, las normas internacionales de la OIT aplicables, sobre el trabajo en general y el trabajo rural en particular, que permitan garantizar de manera efectiva, y en igualdad de condiciones para hombres y mujeres, el derecho fundamental al trabajo. Para el desarrollo del Plan se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1. Campañas para la erradicación del trabajo infantil y medidas inmediatas para la erradicación de las peores formas de trabajo infantil.
2. La garantía de protección social, mediante un beneficio económico periódico para los trabajadores y trabajadoras del campo en edad de jubilarse y de un subsidio de riesgos laborales, proporcional a un ahorro individual acompañado de un subsidio por parte del Estado.
3. La promoción y estímulo de procesos organizativos de los trabajadores y trabajadoras del campo a través de formas asociativas basadas en la solidaridad y la cooperación, de tal forma que se facilite el acceso a servicios del Estado orientados al bienestar de los trabajadores y trabajadoras.
4. La promoción de la vinculación laboral de las personas en situación de discapacidad.
5. La promoción de la vinculación laboral de las mujeres en áreas productivas no tradicionales.
6. La capacitación a los trabajadores y trabajadoras agrarios y a las empresas, en materia de obligaciones y derechos laborales, y el fomento de la cultura de la formalización laboral.
7. El fortalecimiento del sistema fijo de inspección laboral y la creación de un sistema móvil de inspección en las áreas rurales que permita que los trabajadores y trabajadoras puedan exigir debidamente sus derechos laborales y tramitar adecuadamente conflictos de carácter laboral.
8. Los planes y programas social y ambientalmente sostenibles que se desarrollarán en las zonas rurales se harán con el concurso de la mano de obra de las comunidades de la zona —hombres y mujeres. Las condiciones laborales de estos programas se adecuarán a la normativa internacional y nacional, y se regirán por los principios de dignidad y equidad.

² Tomado de https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Fotos2016/12.11_1.2016nuevoacuerdofinal.pdf

9. La extensión de programas para la protección eficaz del riesgo económico de la vejez hacia la población rural de tercera edad en extrema pobreza que no está cubierta por el sistema de seguridad social considerando las necesidades especiales de las mujeres adultas mayores.
10. Promover esquemas de protección al embarazo, parto, lactancia y atención en salud para el recién nacido, ampliando progresivamente en cobertura y calidad los sistemas de salud y subsidio familiar, con enfoque especial en la mujer trabajadora del campo.

T +34 938 515 055
info@lavola.com
www.lavola.com
www.anthesisgroup.com

