

Anexo 1. Entrevistados sobre la política pública de trabajo decente de Medellín

No.	Nombre	Posición	Entidad	Pertinencia	Ejes temáticos
1	Jorge Mejía Martínez (6 de abril de 2015 – personal)	Exsecretario de Desarrollo Social y actuar asesor del Municipio de Medellín	Alcaldía de Medellín	Lideró desde el Municipio la aprobación de acuerdo de TD.	Acotamiento en formulación del Acuerdo 64. Concurrencia de actores durante la aprobación. Voluntad política de Alcaldía frente al TD y estrategias de formación.
2	Mauricio Herrera Madrid (9 de abril de 2015 – personal)	Coordinador del Proyecto de Intermediación Laboral (PIL) – Agencia Pública de Empleo de Medellín.	Alcaldía de Medellín	Desde marzo 2013 asumió la coordinación de la mesa técnica multisectorial para ajustes en formulación y posterior reglamentación de la política de TD	Dilación en la implementación de la política de TD. Ejecución de estrategias de promoción en TD. Avances en lineamientos de la reglamentación de la política de TD. Actores locales vinculados a política de TD Limitaciones del Municipio frente a ejecución. (presupuesto-priorización). Articulación Mintrabajo-Alcaldía.
3	Eduardo Bejarano Hernández (30 de abril de 2015 – telefónica)	Director de Derechos Fundamentales	Ministerio del Trabajo	Lidera en el Gobierno nacional la promoción de TD en Colombia	Acompañamiento del Gobierno nacional en ejecución de política de TD de Medellín y estrategias de formación. TD en el Plan Nal. Dilo. y cómo llega a las regiones. Articulación de políticas nacionales y municipales a favor del TD.
4	Ana Teresa Vélez Orrego (24 de abril de 2015 – personal)	Investigadora en temas laborales y Investigadora y coordinadora de cátedra en ciudadanía laboral para jóvenes	Escuela Nacional Sindical (ENS)	Desarrolló piloto para forma en ciudadanía laboral en colegios públicos; experta en estrategias de TD.	Relación ciudadanía laboral y TD. Rol de Alcaldía de Medellín en estrategias de formación en TD Herramientas de capacitación en ciudadanía laboral.
5	Jorge Iván Díez Vélez (30 de abril de 2015 – personal)	Secretario General para Antioquia	Confederación General de Trabajadores (CGT)	Participó en discusiones para formular política en TD. Miembro Subcomisión de concertación de políticas laborales y salariales de	Postura de central sindical frente a formulación e implementación de la política de TD. Estrategias de CGT de formación en TD. Rol del Municipio en políticas a favor de TD.

No.	Nombre	Posición	Entidad	Pertinencia	Ejes temáticos
6	Catalina Peraffán Londoño (12 de mayo 2015 - por correo electrónico)	Abogada asesora de la Vicepresidencia de Asuntos Jurídicos y Sociales	Asociación Nacional de Empresarios (Andi)	Participó en discusiones para la formulación de la política en TD. Integrante de la de la Subcomisión de concertación de políticas laborales y salariales de Antioquia	Concurrencia de actores en TD. Posición del gremio empleador en la formulación e implementación de la política de TD Vinculación de la Andi en estrategias a favor del TD y formación en el tema de empleadores. Rol del Municipio en políticas a favor de TD y la concurrencia de actores.
7	Diana Marcela Raigoza Duque (9 de mayo de 2015 – personal)	Abogada	Exasesora del concejal ponente del Acuerdo que dio vida a la política de TD	Conoce pormenores de razones detrás de cambios al proyecto de Acuerdo formulado y la discusión de actores en el Concejo de Medellín	Alcance parcial de la política de TD. Concurrencia de actores asociados al TD antes, durante y después de su aprobación. Rol del Concejo de Medellín frente a la ejecución de la política de TD.
8	Hugo Alberto López Castaño (29 de abril de 2015 – personal)	Profesor del Departamento de Economía (exdirector del Banco de la República en Medellín)	Universidad Eafit (desde marzo de 2015)	Investigador experto en temas de empleo y el mercado laboral de Medellín	Evolución de variables determinantes en el análisis del mercado laboral local. Obstáculos y para el TD en Medellín y opciones de mejora. Implicaciones de políticas en materia de trabajo locales y nacionales.
9	José Fernando Gutiérrez Lenis (29 de mayo de 2015 - personal)	Investigador en temas sociales y económicos, docente universitario	Consultor independiente	Experto en políticas de empleo. Fue analista laboral de la Escuela Nacional Sindical.	Elementos cualitativos sobre la realidad del empleo en Medellín. Articulación de entes locales con políticas nacionales de empleo.
10	Ítalo Cardona (16 de mayo de 2015 - entrevista telefónica)	Especialista en Legislación Laboral y Administración del Trabajo	Oficina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para los Países Andinos.	Como representante para Colombia de la OIT acompañó la formulación participativa de la política de TD para Medellín	Pautas para la ejecución de políticas locales de TD y Experiencias relevantes de formación en TD en Colombia y la región. Concurrencia de actores a favor del TD. Articulación de gobierno local, nacional en TD, así como con la OIT.

Anexo 2. Trayectoria del componente de formación en trabajo decente en aprobación del Acuerdo No. 64 de 2013

Documento en discusión Ítem en clave de formación en TD	Ene. 2012. Proyecto de Acuerdo (PA) resultante de formulación participativa (ENS)	Feb. 2012. PA que recoge el ponente Santiago Martínez	Mar. 2012. Ajustes entre ponente y la ENS	Mar. 15 2012. Ajustes tras concepto de Planeación Municipal	Abr. 2012. Ajustes del Municipio y otro actores del PA* ^b	Abr. 15 2012. Modificaciones antes de pasar a comisión estudio con Alcaldía	Jul. 2012. PA aprobado en primer debate por el Concejo.	Sep. 2013. Acuerdo finalmente aprobado por el Concejo
Campañas pedagógicas y publicitarias abiertas	Artículo 7, literal A: incluye la realización de campañas dirigidas a empresarios, para promover aplicación de incentivos y beneficios	No se incluye específicamente las campañas pedagógicas abiertas.	No hay modificaciones	Incorporan de nuevo, en el artículo 6 lo siguiente: "Se realizarán campañas pedagógicas y publicitarias dirigidas a los empresarios, con el fin de promover la aplicación de los incentivos y beneficios estipulados en la ley 1429 de 2010"	No hay modificaciones	No hay modificaciones	Se incluye además una mención a los incentivos tributarios del Acuerdo 67 de 2010.	No hay modificaciones
Formación en contratación y condiciones trabajo digno y decente	Artículo 7, literal B: entre las acciones que se proponen está la de fomentar proceso de formación e información con tres sectores: construcción, transporte y maquila	No se incluye como una estrategia independiente, queda incorporada dentro de las acciones de divulgación	No hay modificaciones	No hay modificaciones.	La ENS sindical incluye de nuevo el fomento de formación en los tres sectores de la primera propuesta: construcción, transporte y maquila.	Se incluye en el artículo 10, que habla de la cátedra, la formación a funcionarios públicos en relaciones laborales, contratación y derechos laborales.	No hay modificaciones	No hay modificaciones
Formación en sectores económicos con	Artículo 7, literal B: se menciona a los gremios y los	No se incluye la participación de estos	No hay modificaciones	No hay modificaciones.	Por recomendación de las	No hay modificaciones.	No hay modificaciones	Se incorpora en el artículo 6: "Fomentar los

*Recoge modificaciones realizadas y acordadas con: Escuela Nacional Sindical (ENS), Subcomisión departamental de concertación de políticas salariales y laborales, centrales obreras, Asociación Nacional de Empresarios (Andi), Comisión III del Concejo de Medellín.

apoyo gremios y sindicatos	sindicatos para los procesos de formación.	actores en los procesos de formación.			organizaciones sindicales se incorpora “Concejo de Medellín (...) dará participación a las organizaciones sindicales existentes en los procesos de reestructuración y/o modernización administrativa (...)”			procesos de información y capacitación en contratación y condiciones de Trabajo Decente en los diferentes sectores de la actividad económica y para ello deberá buscar el apoyo de las instituciones que los representan”
Campañas sobre derechos específicos dirigidas a población vulnerable	Incluye campañas sobre derechos específicos con población vulnerable.	Plantea la estrategia como fortalecimiento laboral de los sectores vulnerables. Detalla los grupos de población.	Se Incorpora el diseño de programas para madres cabeza de hogar.	No hay modificaciones.	No hay modificaciones en el tema de poblaciones vulnerable. En este mismo apartado la ENS incluye acciones de fortalecimiento del proceso de vigilancia, inspección y control; fomento del sistema de protección laboral y	Secretaría de la mujer complementa información sobre población vulnerable con la descripción: “población en desventaja para acceder a oportunidades laborales”. Reemplaza madres por mujeres cabeza de hogar.	No hay modificaciones	Se pasa del propósito de “establecer acciones afirmativas” a “formación y capacitación técnica para el trabajo”. Se amplía el listado de poblaciones vulnerables
Estrategias de divulgación permanente	Se incluye la divulgación permanente como otra de las acciones	Propone campañas de divulgación en medios principalmente institucionales de la Alcaldía. No se hace mención al carácter permanente.	No hay modificaciones	No hay modificaciones.	La ENS propone un ajuste en el que hay mayores especificaciones sobre públicos objeto de las campañas.	No hay modificaciones	No hay modificaciones	No hay modificaciones

<p>Reconocimiento a empresas con buenas prácticas</p>	<p>Muestra de forma general el reconocimiento como una de las acciones a desarrollar por la Alcaldía y la Personería</p>	<p>Detalla los reconocimientos como incentivos tributarios y en la forma de cancelación de los servicios públicos. Se incluyen incentivos a la creación de empleos</p>	<p>No hay modificaciones</p>	<p>Se eliminan los incentivos tributario y en el pago de servicios públicos.</p> <p>Se incluye en el artículo 6 que habla de acciones específicas las siguiente “Apoyar la creación de nuevas empresas que generen empleo decente, con el debido acompañamiento (económico, técnico y administrativo) hasta que sean efectivamente consolidadas”</p>	<p>En el artículo 9 se incorpora la siguiente “Se realizan acciones tendientes a reconocer a las empresas que asuman prácticas enmarcadas en el trabajo decente, entregará un premio por la generación de trabajo decente”.</p>	<p>No hay modificaciones</p>	<p>No hay modificaciones</p>	<p>Se simplifica en redacción el párrafo que hace mención al apoyo a la creación de empresas, pero no hay modificaciones en el sentido.</p>
<p>Formación en instituciones educativas sobre TD</p>	<p>Se presenta como estrategia optativa el diseño de una cátedra para instituciones educativas.</p>	<p>Se establece como obligatoria la cátedra trabajo decente para los establecimientos públicos de la ciudad de Medellín</p>	<p>No hay modificaciones</p>	<p>Continúa la obligatoriedad en la cátedra, pero se elimina que criterio de que solo sea para establecimientos públicos.</p>	<p>Se regresa a una estrategia optativa, pero se especifica que la cátedra estará dirigida a estudiantes de 10° y 11°.</p>	<p>Se amplía el alcance así “se articularán esfuerzos con miras a compatibilizar la oferta educativa con la demanda laboral, para ello articulará esfuerzos con las Instituciones Superior Universitarias Municipales”</p>	<p>Amplían la modalidad de formación y además de la cátedra optativa incluyen talleres pedagógicos</p>	<p>Se revierte lo alcanzado y solo se “incorporarán dentro del área de “ciencias sociales, historia, geografía, constitución política y democracia”, la temática sobre Trabajo Decente, haciendo especial énfasis en los derechos laborales consagrados en los tratados.</p>

Anexo 3. Matriz de síntesis de entrevistas, en función de los objetivos de la investigación

Objetivo específico / Entrevistado	Obstáculos en la implementación de política de trabajo decente (TD)	Actores para la implementación del TD	Estrategias de formación en TD	Rol del Municipio en políticas laborales	Otros aportes en clave de la investigación
Jorge Mejía (Alcaldía de Medellín)	<p>Alcaldía no estaba preparada para asumir compromisos derivados de la formulación participativa del proyecto de acuerdo en TD.</p> <p>Faltó concertar mayores desarrollos y por eso se opta por aprobar un acuerdo de corte generalista.</p>	<p>Ausencia de construcción de un gran acuerdo de ciudad en torno al TD como primer paso para la ejecución de política pública.</p> <p>Primó el afán de que no se hundiera el Acuerdo y por eso no se concertaron cambios finales.</p>	<p>Primero se debe tener claridad en la postura municipal frente a la generación de empleo y aprovechar estrategias. Se puede plantear una cátedra</p>	<p>Falta un proceso planificado y concertado con el Ministerio del Trabajo para que los entes territoriales asuman tareas que se entienden exclusivas del gobierno nacional.</p>	<p>En la Alcaldía de Medellín aún está la conciencia de que los entes territoriales deben estar enfocados en generar empleo de choque.</p>
Mauricio Herrera Agencia Pública de Empleo (Alcaldía de Medellín)	<p>Se aprobó la política pero no se cuenta con los presupuestos y una asignación clave de responsabilidades: la idea es que se pueda inscribir como proyecto el tema de TD para que tenga unos recursos, adscrito al Servicio Público de Empleo.</p> <p>Se debió depurar la formulación inicial del acuerdo en aspectos de beneficio particular (sindicatos del Municipio).</p> <p>En principio, se esperaba que para inicios de 2015 estuviera listo el decreto reglamentario del Acuerdo No. 64, pero solo se espera su publicación en el segundo semestre.</p>	<p>Aplicar el Acuerdo No. 64 parte de una acción corresponsable con varios actores, no es tarea exclusiva del Municipio.</p> <p>Se crea una mesa técnica público-privada de discusión en 2013, luego de aprobado en primer debate. La mesa se mantiene para la concertación de decreto reglamentario y se acuerden compromisos.</p> <p>Se aprecia una voluntad de aportar en ideas por parte de gremios, cajas de compensación y sindicatos, pero se requiere de que se responsabilicen de líneas de acción.</p>	<p>Confirma que no hay estrategia alguna de formación en TD, salvo la exigencia a contratistas de que apliquen las condiciones de formalidad (pero no son verificables en todos los casos).</p> <p>Valida el “sello de trabajo decente como estrategia”, pero desde el Municipio considera que debe primero contarse con una línea estadística base en TD.</p> <p>En el largo plazo se puede pensar en un programa de TV que enseñe TD</p>	<p>Hay una idea errónea de actores que suponen que la Alcaldía es la responsable de generar TD, pero no tiene las herramientas y corresponde más al Ministerio del Trabajo. No se puede pretender que la Alcaldía pague inspectores laborales.</p> <p>El rol de la Alcaldía es de promover el TD entre os empresarios “no se puede meter a las empresas a generar TD”.</p> <p>Hay una queja frente a la “descentralización disfrazada” de políticas nacionales, en que se trasladan responsabilidades a los entes territoriales, pero se mantiene el control en el Gobierno nacional.</p>	<p>Se tiene la intención de construir una línea base para medir los niveles de TD, acorde a las metodologías estadísticas propuestas por la OIT.</p> <p>La meta es que para el segundo semestre se pueda inscribir.</p> <p>Reconoce que la mejor tendencia es a que se localicen competencias en materia laboral en los entes territoriales, pero se requiere la voluntad política para disponer recursos.</p>
Eduardo	<p>Espera que una vez el Plan</p>	<p>Esfuerzos están enfocados en</p>	<p>No se ha hecho nada</p>	<p>Reconoce la falta de</p>	<p>Se está apuntando a</p>

<p>Bejarano Hernández, director de Derechos Fundamentales (Ministerio del Trabajo)</p>	<p>Nacional de Desarrollo 2014-2019 incluyó el trabajo decente como política, sea replicada por la próxima administración en su Plan de Desarrollo Municipal. Se dará acompañamiento a próximos mandatarios seccionales y municipales para que así sea.</p>	<p>fortalecer técnicamente a la Subcomisión de concertación de políticas salariales y laborales de Antioquia.</p> <p>Debe comprenderse que solo desde la corresponsabilidad se puede fortalecer acciones para propender por el TD.</p>	<p>en materia de TD en coordinación con el Municipio. Espera que se pueda emprender “algo concreto” con la próxima administración.</p>	<p>articulación de lo nacional con local y viceversa. Esto conlleva una dispersión de esfuerzos y recursos en materia de mejorar condiciones de empleo.</p>	<p>que sean las subcomisiones territoriales las que lideren los lineamientos para una política departamental o municipal de trabajo decente.</p>
<p>Ítalo Cardona (delegado OIT para Colombia)</p>	<p>Se acompañó solo la formulación, compartiendo otras experiencias locales de TD como la de Santa Fe (provincia de Argentina) y aportando asesoría.</p> <p>“La política de TD no tiene un color político, debe tenerlos todos. No es un tema excluyente, debe contar con la participación de todos para pasar a un compromiso que sea sostenible en el tiempo, porque solo así vamos a garantizar que vayamos avanzando”</p>	<p>“Desde la OIT confiamos mucho en la seriedad de los actores políticos de la ciudad y que el debate que se ha dado permitirá que se den resultados sostenibles”.</p>	<p>La inclusión del TD como área temática en la formación de los niños y los jóvenes es importante: educar a las personas sobre todos sus derechos va a construir una sociedad más participativa, democrática e incluyente.</p> <p>Es importante que empresas y sindicatos se pongan de acuerdo en replicar acciones de TD con sus proveedores y cadenas de valor.</p> <p>Valida que se retome el concepto de ciudadanía laboral como forma de que se reconozca y cumpla con los derechos en el marco de una democracia participativa.</p>	<p>La coincidencia de un artículo sobre TD en el Plan Nacional de Desarrollo y el acuerdo municipal aprobado en Medellín “puede contribuir a articular la política no solo en el discursos sino en las acciones a favor de los trabajadores y empleadores de Medellín”.</p> <p>Se ha avanzado en que las autoridades locales reconozcan su rol efectivo en las políticas laborales.</p> <p>Se evidencia la necesidad de desarrollar un programa pedagógico y las autoridades locales tienen un papel protagónico. Medellín ha asumido de manera responsable muchas tareas sin esperar orientaciones de la Nación.</p>	<p>Es importante que el tema de TD sea parte del debate público y puede empezarse por la contienda preelectoral que viene este año.</p> <p>Los derechos en el trabajo es algo que le conviene no solo a los trabajadores, sino también a las empresas, porque las hace más competitivas, más eficientes y la ubica en mercado más competitivos.</p> <p>La OIT se muestra dispuesta a que se pueda acompañar estrategias de formación en TD, basta que la Alcaldía solicite y se concrete de manera formal para incluirlo en la programación de la agencia.</p>
<p>Diana Raigoza (exasesora concejal ponente de proyecto de Acuerdo en</p>	<p>Siempre hubo una prevención desde la Alcaldía frente a las responsabilidades que debería asumir con la nueva política en TD. De entrada, la Secretaria de Hacienda alertó que no había</p>	<p>En la formulación del proyecto de acuerdo se buscó recoger los aportes de todas las partes interesadas, pero siempre la Alcaldía buscó mitigar el alcance de algunos</p>	<p>Ella fue la que incluyó en el texto del proyecto de acuerdo lo atinente a campañas publicitarias y masivas, así como los aspectos</p>	<p>No tiene sentido que las administraciones municipales “se laven las manos” ante su rol en el tema de empleo, porque, al final de cuentas cada</p>	<p>La aprobación del proyecto de acuerdo sobre TD fue una “rara” excepción en que hubo mucha discusión previa, lo que también</p>

<p>TD)</p>	<p>recursos.</p> <p>Faltó una mayor coordinación interna de la Alcaldía de Medellín frente a la discusión del proyecto de acuerdo y cada instancia iba y defendía su “pedacito” en el tema de TD.</p> <p>En el Concejo de Medellín quedó “el sinsabor de que se aprobó algo que no era lo que querían los actores, sino a lo que estaba dispuesto el Municipio”</p>	<p>planteamientos.</p> <p>El Concejo asumió una actitud pasiva ante el Acuerdo 64 porque los actores se dispersaron y porque desde la Alcaldía también se trasladan funcionarios que “hacían fuerza” por el tema.</p>	<p>de formación en contratación formal.</p> <p>Asegura que la Secretaría de Educación no permitió</p>	<p>mercado laboral es específico y no puede quedarse en la postura histórica de crear solo empleo de choque en construcción de obras públicas.</p>	<p>demuestra su importancia para la ciudad.</p>
<p>Catalina Peraffán Londoño (delegada Andi en Subcomisión departamental de políticas laborales).</p> <p><i>Respondió por escrito, de forma parcial.</i></p>	<p>“La ANDI participó en la discusión en general y apoyó la propuesta de estructurar una política pública de trabajo decente siempre desde la mirada de la sostenibilidad de la empresa y en este caso, de la entidad pública”</p>	<p>“En la Subcomisión de Antioquia existe la construcción continua a través del dialogo social. Las buenas relaciones que en ella hemos construido los actores sociales han posibilitado la solución de conflictos laborales”.</p>	<p>La Andi ya tiene sus propios canales de formación de temas laborales con seminarios y talleres con empresarios y los “comités de discusión”.</p>	<p>No responde sobre el tema.</p>	<p>La representante de la Andi omitió responder preguntas como: ¿Qué obstáculos identifica para la plena implementación de la política pública municipal de trabajo decente?; ¿Cuál considera debe ser el rol del Municipio de Medellín en la ejecución de políticas públicas nacionales para promover el trabajo decente?; ¿Está dispuesta la Andi a vincularse a estrategias de formación de la Alcaldía?</p>
<p>Jorge Iván Díez (CGT Antioquia)</p>	<p>La Alcaldía se mostró renuente a aceptar algunos aspectos introducidos en la formulación del proyecto de acuerdo. falta voluntad política para darle celeridad a la reglamentación del Acuerdo.</p> <p>Se requiere construir unos acuerdos para materializar lo</p>	<p>Se le abona a la Alcaldía que haya permitido aprobar un acuerdo fruto del diálogo social tripartito. Alcaldía debe ser el articulador de los actores para generar compromisos concretos en aras de llevar a la realidad lo que se aprobó en el Concejo..</p>	<p>Considera fundamental que haya una cátedra de trabajo decente con estudiantes desde 8º hasta 11º grado y asuman una conciencia distinta.</p> <p>Las acciones locales a favor del empleo</p>	<p>Se deben generar acciones coordinadas para facilitar la formalización del gran grueso del empleo que está en la micro, pequeña y mediana empresa.</p> <p>La Alcaldía debe ser parte de las labores de vigilancia y control del cumplimiento de</p>	<p>La informalidad laboral es una expresión de la falta de trabajo decente en Medellín.</p> <p>Hay una actitud más proactiva del sindicalismo de Antioquia a la formación en derechos laborales y</p>

	que se defina en el decreto reglamentación, en función de que haya una propuesta concreta que pueda incluirse en el próximo Plan de Desarrollo Municipal.		siguen dependiendo de la voluntad del gobernante de turno y falta continuidad en los programas.	normas en sectores de alta informalidad como el comercio.	eso puede aportar a la implementación
Ana Teresa Vélez (investigadora Escuela Nacional Sindical ENS)	Resulta muy difícil que la Alcaldía de Medellín facilite la implementación de una política pública de TD, cuando la misma administración no asegura las mejores condiciones laborales para sus trabajadores, con el abuso de la tercerización de actividades, por ejemplo.	Ministerio del Trabajo, Sena, Secretaría de Educación, centrales obreras, cajas de compensación y algunos sindicatos de industria pueden crear un frente común en torno a la promoción de derechos laborales.	Las estrategias de formación deben partir desde la infancia, cuando aún la ciudadanía laboral radica en no ser un trabajador y formarse en derechos para serlo. Se pueden promover espacios escolares para la promoción de la ciudadanía laboral. Hay muchos empleadores que no conocen los beneficios legales de formalizar el empleo y se debe pensar en cómo hacer que se sumen al TD.	La política pública nacional se consolida en lo local, por eso los lineamientos pueden proceder del gobierno central, pero las ejecuciones de estrategias deben ser en el ámbito local.	Hay casos exitosos de aplicación de estrategias didácticas para el aprendizaje de ciudadanía laboral en la básica primaria y secundaria con instituciones educativas distritales, en Bogotá.
José Fernando Gutiérrez Lenis (experto en temas laborales)	Desconoce el desarrollo del Acuerdo 64 de 2013.	Si no hay voluntad política del Municipio, los compromisos de otros actores se quedan en buenas intenciones. El TD es una apuesta de largo plazo, y es necesario que sea la misma ciudadanía la que demande su aplicación se deben politizar las demandas de empleo, de lo contrario, los gobernantes no les darán importancia en sus planes de desarrollo.	Hay un total desconocimiento de los derechos laborales que ha permitido precarizar las condiciones laborales sin mayores resistencias por parte de distintos sectores económicos. Desde el mismo gobierno se ha dado ejemplo de ello para cumplir con sus normas de ajuste fiscal (ley 617)	Los municipios deben superar su visión de generar empleo de choque y los gobiernos centrales deben facilitar los estímulos indicados para que empresarios vean factible y beneficioso generar TD.	Desregulación, falta de vigilancia y altas necesidades básicas insatisfechas son ingredientes de una alta informalidad laboral en Medellín.
Hugo López (experto en	Considera que el Trabajo Decente es una expresión más	No se aborda el tema.	Considera que el rol del Municipio debe ser el	No se aborda el tema. Considera que el Gobierno	El TD lo comprende como una reafirmación

mercados laborales)	de la politización de la Organización Internacional del Trabajo, que como ente de la ONU ha perdido rigor técnico.		de generar capacidades para el aprestamiento laboral de las personas de menores ingresos	nacional es inoperante en su labor de vigilancia y control para cumplimiento de derechos laborales.	de los derechos que, por ley, deberían cumplirse, pero no es así en la realidad. La tasa de informalidad de Medellín viene en descenso, explicado por la mayor generación de empleo formal en sectores intensivos en mano de obra, pero que ofrecen empleo temporal. Por eso se advierte ascenso en la tasa de desempleo en últimos meses de 2014 y primeros de 2015.
----------------------------	--	--	--	---	--