OBJETIVO DE LA REUNION:	FECHA:	ACTA No.
Participar en Comités y jornadas convocadas por Ministerio de Salud y Protección Social, y Ministerio de Trabajo (Comité seccional de salud ocupacional de Cundinamarca-COSSOCUN, Subcomisión de Políticas Laborales y Salariales de Cundinamarca), analizando la accidentalidad por eventos relacionados con la ocupación, con enfoque de salud pública, para determinar mapas de riesgo por accidentalidad ocupacional.	07/07/2026	04

LUGAR:	HORA INICIO	HORA FINALIZACIÓN
https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19%3ameeting_ZGE2MGU3MzAtZDMyYS00YzY4LWJmNjctMDQ1YWI4NDg0MzYw%40thread.v2/0?context=%7b%22Tid%22%3a%2232302a27-c391-4383-8e3e-13dc03523f49%22%2c%22Oid%22%3a%222bd16a8e-360d-4baf-b3a6-3ee9a53827bd%22%7d	8:00 AM	10:30 AM

ORDEN DEL DÍA

- Verificación del quórum.
- Instalación de la reunión y saludo de bienvenida.
- Lectura y aprobación del orden del día.
- Lectura y aprobación del acta anterior.
- Dialogo Social en el mercad laboral
- Deberes y Derechos laborales
- Proposiciones, varios y asuntos generales.
- Cierre de la reunión.

DESARROLLO DE LA REUNIÓN

En el marco de las funciones de la Subcomisión Departamental de Políticas Salariales y Laborales de Cundinamarca, se llevó a cabo una reunión de trabajo orientada a fortalecer los mecanismos de concertación entre el Gobierno Departamental, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, reconociendo el diálogo social como el principal instrumento para la construcción de consensos que permitan avanzar en la formulación e implementación de políticas públicas relacionadas con el empleo digno, el desarrollo económico y las condiciones laborales.

Durante la sesión se destacó que el diálogo social constituye un proceso permanente de comunicación, negociación y concertación entre los diferentes actores sociales, mediante el cual se generan espacios de confianza, corresponsabilidad y participación democrática para abordar los desafíos del mercado laboral. Se enfatizó que este mecanismo favorece la identificación de necesidades comunes, la resolución pacífica de conflictos y la construcción de acuerdos que beneficien tanto a trabajadores como a empleadores, fortaleciendo la estabilidad económica y social del territorio.

Asimismo, se analizó la importancia de que las políticas salariales respondan a criterios técnicos, económicos y sociales, teniendo en cuenta variables como el costo de vida, la productividad, la generación de empleo formal, la competitividad empresarial y la garantía de condiciones laborales dignas. En este sentido, los integrantes de la Subcomisión resaltaron que la construcción de estas políticas requiere procesos participativos donde todas las voces sean escuchadas y consideradas dentro del proceso de toma de decisiones.

Durante la reunión también se abordó el papel estratégico de la Subcomisión como instancia de articulación interinstitucional para promover iniciativas orientadas al fortalecimiento del trabajo decente, la formalización laboral, la equidad salarial, la inclusión de poblaciones vulnerables y la promoción de escenarios de diálogo permanente entre los sectores público, privado, académico y sindical.

Se resaltó igualmente la importancia de fortalecer la cultura del diálogo social en los municipios del departamento, mediante estrategias de capacitación, asistencia técnica y acompañamiento institucional, permitiendo que las administraciones municipales y los actores locales cuenten con herramientas para implementar procesos participativos en materia laboral y de desarrollo económico.

Importancia del diálogo social en las políticas salariales

Durante la jornada se concluyó que el diálogo social representa uno de los pilares fundamentales para la formulación de políticas salariales sostenibles y equitativas, debido a que permite:

- Generar espacios de participación democrática entre Gobierno, empleadores y trabajadores.
- Construir acuerdos mediante procesos de concertación que disminuyan los conflictos laborales.
- Promover políticas salariales acordes con la realidad económica y social del departamento.
- Fortalecer la confianza institucional entre los diferentes actores del mundo del trabajo.
- Incentivar la formalización laboral y la generación de empleo digno.
- Contribuir al incremento de la productividad y la competitividad regional.
- Favorecer la estabilidad laboral mediante decisiones concertadas y técnicamente fundamentadas.
- Promover el respeto por los derechos laborales y los principios del trabajo decente.
- Fortalecer la gobernanza territorial mediante mecanismos permanentes de participación ciudadana.

Se resaltó además que un diálogo social efectivo facilita la adopción de decisiones equilibradas que armonicen el crecimiento económico con la protección de los derechos de los trabajadores, permitiendo avanzar hacia un desarrollo más inclusivo y sostenible para el departamento de Cundinamarca.

Deberes y derechos de los trabajadores

En la segunda parte de la reunión se desarrolló un espacio de capacitación y reflexión sobre los derechos y deberes de los trabajadores, con el propósito de fortalecer el conocimiento de la normatividad laboral vigente y promover una cultura de corresponsabilidad entre trabajadores, empleadores e instituciones.

Durante la jornada se explicó que los derechos laborales constituyen garantías fundamentales orientadas a proteger la dignidad humana en el trabajo y asegurar condiciones laborales justas,

seguras y equitativas. En este sentido, se resaltó la importancia de que tanto trabajadores como empleadores conozcan y respeten el marco legal que regula las relaciones laborales en Colombia, contribuyendo a la prevención de conflictos y al fortalecimiento de ambientes de trabajo saludables.

Entre los principales derechos de los trabajadores abordados durante la sesión se destacaron:

- Derecho a recibir una remuneración justa y oportuna por el trabajo realizado.
- Derecho a la afiliación y acceso al Sistema de Seguridad Social Integral (salud, pensión y riesgos laborales).
- Derecho a desempeñar sus funciones en condiciones seguras y saludables, mediante la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Derecho al disfrute de las prestaciones sociales, vacaciones, licencias y demás beneficios establecidos en la legislación laboral.
- Derecho a la igualdad de oportunidades y a la no discriminación por razones de género, edad, origen, discapacidad, orientación política, religión o cualquier otra condición.
- Derecho a la libertad de asociación sindical, negociación colectiva y participación en espacios de diálogo social.
- Derecho a recibir capacitación y formación que favorezca el desarrollo de competencias y el mejoramiento continuo.
- Derecho al respeto por la dignidad, la integridad física y mental, así como a un ambiente laboral libre de acoso y violencia.

De igual manera, se enfatizó que el ejercicio de estos derechos implica el cumplimiento de deberes que contribuyen al adecuado funcionamiento de las organizaciones y al fortalecimiento de relaciones laborales basadas en el respeto y la responsabilidad.

Entre los principales deberes de los trabajadores se resaltaron:

- Cumplir con las funciones y responsabilidades establecidas en el contrato de trabajo.
- Observar las normas internas, reglamentos y procedimientos definidos por la organización.
- Acatar las disposiciones relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo, utilizando correctamente los elementos de protección personal y participando activamente en las actividades de prevención de riesgos.
- Conservar y hacer uso adecuado de los equipos, herramientas, instalaciones y recursos suministrados por el empleador.
- Mantener relaciones de respeto, colaboración y buen trato con compañeros, superiores, usuarios y demás personas vinculadas al entorno laboral.
- Informar oportunamente cualquier condición o acto inseguro que pueda representar un riesgo para la salud o la seguridad de los trabajadores.
- Participar en las actividades de capacitación, inducción y fortalecimiento de competencias promovidas por la organización.
- Actuar con ética, responsabilidad, honestidad y compromiso en el desarrollo de las actividades laborales.

Durante el desarrollo de la capacitación se promovió la participación de los asistentes mediante un espacio de diálogo e intercambio de experiencias, en el cual se resolvieron inquietudes relacionadas con la aplicación práctica de la normativa laboral, el reconocimiento de los derechos fundamentales en el trabajo y la importancia del cumplimiento de los deberes como elemento esencial para fortalecer el clima organizacional, la productividad y la convivencia laboral.

Como conclusión de esta segunda parte de la reunión, se reiteró que el conocimiento y respeto de los derechos y deberes laborales constituyen un pilar fundamental para consolidar relaciones de trabajo armónicas, prevenir conflictos, promover el trabajo decente y fortalecer el diálogo social como mecanismo de concertación entre trabajadores, empleadores y Estado. Asimismo, se destacó que estos espacios de formación contribuyen al cumplimiento de los objetivos de la Subcomisión Departamental de Políticas Salariales y Laborales de Cundinamarca, orientados a fomentar la cultura de legalidad, la formalización del empleo y el mejoramiento continuo de las condiciones laborales en el departamento.

CONCLUSIONES

Como resultado de la reunión de la Subcomisión Departamental de Políticas Salariales y Laborales de Cundinamarca, se reafirmó la importancia del diálogo social como un mecanismo fundamental para la construcción de consensos entre el Estado, los empleadores y los trabajadores, permitiendo avanzar en la formulación de políticas salariales y laborales que respondan a las necesidades y dinámicas del territorio. Los participantes coincidieron en que la concertación fortalece la confianza entre los actores sociales, favorece la prevención de conflictos y promueve relaciones laborales más equitativas y sostenibles.

Se concluyó que el fortalecimiento de espacios permanentes de diálogo contribuye a la generación de empleo digno, la formalización laboral, el respeto por los principios del trabajo decente y el desarrollo de estrategias que impulsen la competitividad y el crecimiento económico del departamento, garantizando al mismo tiempo la protección de los derechos de los trabajadores.

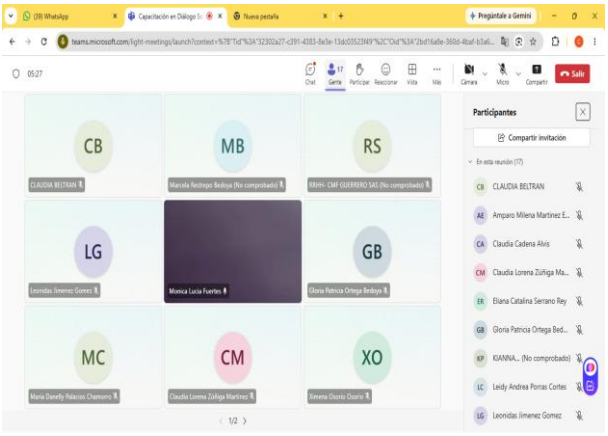
COMPROMISOS ADQUIRIDOS:

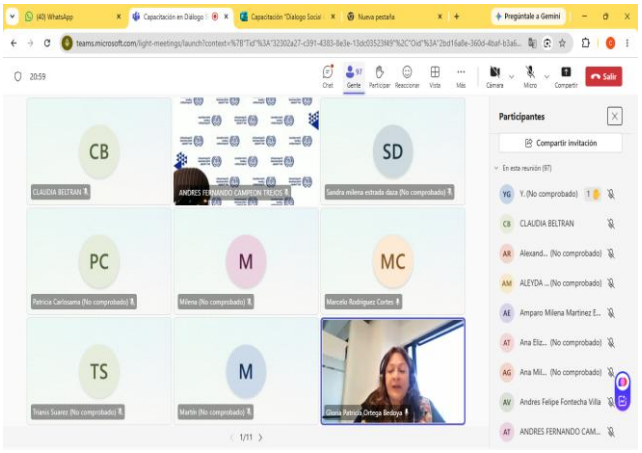
COMPROMISO	FECHA DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE
Fortalecer los espacios de diálogo social mediante la realización periódica de reuniones de la Subcomisión, promoviendo la participación activa de los representantes del Gobierno, empleadores, trabajadores y demás actores estratégicos del departamento	Vigencia 2026	Subcomisión de políticas salariales
Promover acciones de sensibilización y capacitación dirigidas a trabajadores, empleadores y entidades territoriales sobre la importancia del diálogo social, la concertación y el trabajo decente como herramientas para el fortalecimiento de las relaciones laborales.	Vigencia 2026	Subcomisión de políticas salariales
Difundir información sobre los derechos y deberes de los trabajadores, con el fin de fomentar el conocimiento de la normatividad laboral vigente y fortalecer una cultura de respeto, corresponsabilidad y cumplimiento de las obligaciones laborales.	Vigencia 2026	Subcomisión de políticas salariales
Impulsar estrategias que promuevan la formalización del empleo, la equidad en las relaciones laborales y el acceso efectivo a la seguridad social, en articulación con las entidades competentes.	Vigencia 2026	Subcomisión de políticas salariales

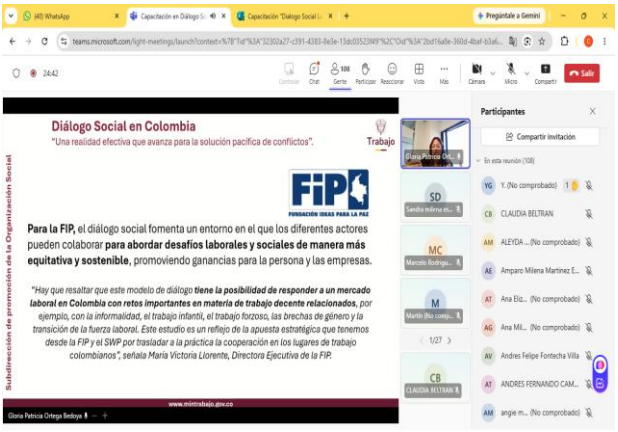
ASISTENTES:

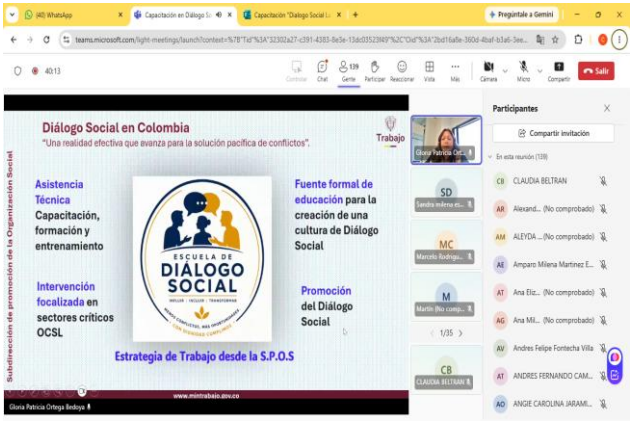
NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO	ENTIDAD	FIRMA

Nota: Se deja constancia que se dispone del pantallazo correspondiente al registro de ingreso de los participantes que se conectaron, el cual queda adjunto como soporte documental.









Gobernación de Cundinamarca	**CULTURA ORGANIZACIONAL Y MEJORA CONTINUA**	**Código: E – COMC – FR - 004**
		Versión 06
	ACTA DE REUNIÓN	**Fecha de Aprobación: 05/09/25**

