

22 de noviembre de 2024, mediante el cual se confirmó la decisión de declaración de improcedencia.

. En virtud de lo anterior, no se advierte irregularidad alguna en la expedición de la Resolución Ejecutiva número 360 del 6 de septiembre de 2024, en el sentido de que las actuaciones se han venido desarrollando conforme al debido proceso, garantizando el derecho a la defensa del ciudadano requerido.

En cuanto a la causal invocada por el ciudadano colombiano Antonio Ballesteros Vecino, establecida en el numeral 3 del artículo 93 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, relativa a la causación de un **agravio injustificado a una persona**, el Gobierno nacional considera que no tiene vocación de prosperidad por las razones que a continuación se exponen:

En primer lugar, vale señalar que, si bien la extradición es entendida como un mecanismo que facilita la cooperación entre los Estados en aras de evitar la impunidad, el procedimiento que para ello se adelanta debe asegurar el debido proceso y el respeto por los derechos fundamentales de la persona reclamada.

El debido proceso constituye una garantía fundamental en un Estado de Derecho, bajo el cual toda actuación de autoridad judicial o administrativa debe ceñirse a las reglas previamente definidas en el ordenamiento jurídico.

La Corte Constitucional en punto del tema ha precisado:

“De lo dicho se tiene entonces que las autoridades administrativas están obligadas a acogerse plenamente a las ritualidades descritas por el legislador para los procedimientos adelantados ante ellas y que el desconocimiento de las mismas puede dar lugar a la violación del debido proceso”².

El procedimiento bajo el cual se adelantó el trámite de extradición del ciudadano colombiano Antonio Ballesteros Vecino, corresponde a lo previsto en los artículos 490 y siguientes de la Ley 906 de 2004.

Siguiendo el procedimiento previsto en la norma interna, las autoridades intervinientes en el procedimiento de extradición del ciudadano colombiano Antonio Ballesteros Vecino, realizaron las actuaciones que por ley les correspondía, con plena observancia del debido proceso, por lo tanto, no se advierte de qué forma pueda causar un perjuicio o agravio injustificado al ciudadano requerido.

Finalmente, es preciso indicar que, la figura de revocatoria directa no es propiamente un recurso o una instancia más dentro del trámite de extradición, **ni una oportunidad para reabrir discusiones ya desarrolladas y/ o retrotraer oportunidades procesales ya surtidas**.

En punto de este tema, se ha pronunciado la Corte Constitucional:

*“(…) **La revocatoria no hace de la vía gubernativa ni es un recurso administrativo ordinario; se trata de un procedimiento específico de control de la misma administración sobre sus actos, en el que puede participar el interesado.***³ (...) Subrayado y negrilla fuera de texto.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Gobierno nacional no revocará la Resolución Ejecutiva número 360 del 6 de septiembre de 2024.

Por lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1°. **No revocar** la Resolución número 306 del 6 de septiembre de 2024, a través de las cuales se decidió sobre la solicitud de extradición del ciudadano colombiano Antonio Ballesteros Vecino, requerido por el Gobierno de los Estados Unidos de América, en lo que respecta a las causales 1° y 3° del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, de conformidad con lo señalado en la parte motiva de esta resolución.

Artículo 2°. Notificar la presente decisión al ciudadano requerido o a su apoderado, o a la persona debidamente autorizada por el interesado, haciéndoles saber que contra la presente resolución, no procede recurso alguno.

Artículo 3°. Ordenar el envío de copia del presente acto administrativo a la Dirección de Asuntos Jurídicos Internacionales del Ministerio de Relaciones Exteriores, al Juzgado Segundo Penal del Circuito Especializado de Cartagena y a la Fiscalía General de la Nación, para lo de sus respectivas competencias.

Artículo 4°. La presente resolución rige a partir de la fecha de su notificación.

Publíquese en el *Diario Oficial*, **notifíquese** al ciudadano requerido o a su apoderada o a la persona debidamente autorizada por el interesado para notificarse, **comuníquese** al Ministerio de Relaciones Exteriores, al Juzgado Segundo Penal del Circuito Especializado de Cartagena y a la Fiscalía General de la Nación y, **cúmplase**.

Dada en Bogotá, D. C., a 19 de diciembre de 2024.

GUSTAVO PETRO URREGO

La Ministra de Justicia y del Derecho,

Ángela María Buitrago Ruiz.

² CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-819 de 2005.

³ Corte Constitucional, Sentencia C-339 de 1996.

MINISTERIO DEL TRABAJO

DECRETOS

DECRETO NÚMERO 1527 DE 2024

(diciembre 19)

por el cual se adiciona el Título 2 a la Parte 1 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se adopta la Política Pública de Trabajo Digno y Decente.

El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de las facultades constitucionales y legales, y en particular la conferida en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política de Colombia, y en el artículo 75 de la Ley 2294 de 2023, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “*Colombia Potencia Mundial de la Vida*”, y

CONSIDERANDO:

Que según el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948 “*1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual*”.

Que según la Declaración de Filadelfia de la OIT (1944), la comunidad internacional reconoció que “el trabajo no es una mercancía”, este forma parte de la vida cotidiana de cada persona y es la base de su dignidad, bienestar y desarrollo como ser humano. El desarrollo económico debe incluir la creación de puestos de trabajo y condiciones de trabajo en las que trabajadores y trabajadoras puedan trabajar con total libertad, seguridad y dignidad.

Que el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) en su artículo 8° prohíbe la esclavitud, la servidumbre o el trabajo forzoso u obligatorio; y, en su artículo 22 reconoce el derecho de asociación el cual “*...sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás*”.

Que el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC), en su artículo 6 reconoce el derecho de toda persona a trabajar, comprendiendo este “*...la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado ...*”, e imponiendo, para hacerlo efectivo, la adopción de medidas de orientación y formación técnica y profesional tendientes a asegurar la ocupación plena y productiva. El artículo 7° del Pacto reconoce el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias en el trabajo, las cuales deben asegurar especialmente: remuneración igual por trabajo igual sin distinciones de ninguna especie, seguridad e higiene en el trabajo, igual oportunidad de promoción en el trabajo y descanso; y, el artículo 9° reconoce el derecho de toda persona a la seguridad social.

Que la Declaración de las Naciones Unidas sobre Derechos de los Campesinos y de Otras Personas que Trabajan en las Zonas Rurales, en su artículo 4°, con relación al deber de velar por el disfrute, en iguales condiciones, por parte de las campesinas y otras mujeres que trabajan en las zonas rurales, de los derechos y libertades contenidos en instrumentos internacionales de derechos humanos sin discriminación alguna, impone que deben “*c) Acogerse directamente a los programas de seguridad social*” así como a “*i) Tener un empleo decente, gozar de igualdad de remuneración y acogerse a las prestaciones sociales, y acceder a actividades generadoras de ingresos*”; y asimismo, el artículo 13 de la mencionada declaración, señala que: “*1. Los campesinos y otras personas que trabajan en las zonas rurales tienen derecho al trabajo, que engloba el derecho a elegir libremente cómo ganarse el sustento; 3. Los Estados establecerán un entorno favorable en el que los campesinos y otras personas que trabajan en las zonas rurales y su familia puedan encontrar oportunidades de empleo cuya remuneración les garantice un nivel de vida adecuado; 6. Nadie podrá ser constreñido a realizar un trabajo forzoso, en condiciones de servidumbre u obligatorio, estar expuesto al peligro de convertirse en víctima de la trata de personas o estar sujeto a cualquier otras de las formas contemporáneas de esclavitud. Los Estados en consulta y cooperación con los campesinos y otras personas que trabajan en las zonas rurales y sus organizaciones representativas, adoptaran medidas adecuadas para proteger/los de la explotación económica, del trabajo infantil y de todas las formas contemporáneas de esclavitud, como la servidumbre por deudas de mujeres, hombres y niños y el trabajo forzado, en particular de pescadores y trabajadores del sector pesquero, silvicultores o trabajadores migrantes o de temporada (...)*”.

Que el Convenio sobre los Pueblos Indígenas y Tribales número 169 de la OIT de 1989, ratificado por el Estado colombiano y aprobado como parte de su legislación interna por la Ley 21 del 4 de marzo de 1991, en su artículo 20 señala el imperativo de adopción de “*(...) medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida en que no estén protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general*” y, en cualquier caso, el de “*(...) hacer cuanto esté en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y demás trabajadores (...)*”.

Que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha adoptado varios convenios relacionados con el trabajo decente entre los que se encuentran: Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm.100); Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm.105); Convenio sobre la discriminación -empleo y ocupación- 1958 (núm. 111); Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973 (núm. 138); Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182); Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81); Convenio sobre la consulta tripartita (norma internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144); Convenio sobre el desempleo, 1919 (núm. 3), Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154); Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161); y Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189).

Que mediante la Ley 54 de 1962, Colombia ratificó el Convenio sobre igualdad de remuneración de 1951 (núm. 100), con lo que se obligó a emplear: “(...) *medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor*”.

Que el Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación de 1958 (núm. 111), ratificado por el Estado colombiano, en su artículo 2º, obliga “(...) *a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto*”.

Que de acuerdo con el artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas y aprobada por Colombia mediante la Ley 051 del 2 de junio de 1981, los Estados están en la obligación de adoptar “(...) *todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos*”.

Que la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en su artículo XIV establece que: “*Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia*”; el artículo XV reconoce que “*Toda persona tiene derecho a descanso, a honesta recreación y a la oportunidad de emplear útilmente el tiempo libre en beneficio de su mejoramiento espiritual, cultural y físico*”; y, el artículo XXII consagra que “*Toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden*”.

Que la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), prohíbe en su artículo 6º la esclavitud o servidumbre; y en su artículo 16 reconoce el derecho de asociación y la posibilidad de restringirlo legalmente, y aún privar de su ejercicio “(...) *a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía*”.

Que la Carta de la Organización de Estados Americanos en su artículo 45 señala que la consecución de la realización plena de las aspiraciones del hombre dentro de un orden justo, se alcanza teniendo como principios, entre otros, que “(...) *el trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar*” (lit. b) y el reconocimiento del derecho de asociación de trabajadores y empleadores, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores, el reconocimiento de la personería jurídica de sus asociaciones y la protección de su libertad e independencia (lit. c).

Que en virtud del artículo 2º, literal b) de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención De Belem Do Para), incorporada al ordenamiento colombiano mediante la Ley 248 del 29 de diciembre de 1995, se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica que tenga lugar en el trabajo.

Que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU (CESCR) publicó su orientación autorizada sobre el artículo 6º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales a través de la Observación General número 18 del 24 de noviembre de 2005, en la cual se aclaran las obligaciones de los Estados en torno al derecho al trabajo en su artículo 19, siendo una obligación de los Estados parte, la realización progresiva del ejercicio del derecho al trabajo.

Que tal como lo plantean, como instrumento de referencia, las Directrices de la OIT para la Promoción del Trabajo decente en el sector agroalimentario, producto de la Reunión de expertos sobre el trabajo decente en el sector agroalimentario llevada a cabo en Ginebra, Suiza del 8 al 12 de mayo de 2023, las migraciones de personas en lo interno y de otros países, han influido en las dinámicas propias de las relaciones laborales, lo que implica, asumir propuestas que eviten la discriminación, las violencias, acoso y/o xenofobia entre otros, así mismo, el no abuso por no contar con permisos requeridos.

Que la Convención sobre los Derechos de Personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, ratificada por el Estado colombiano mediante la Ley 1346 del 31 de julio de 2009, en su artículo 27 establece la obligación para los Estados Partes de reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás, incluyendo “(...) *el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad*”.

Que tal como lo planteó Juan Somavía en su calidad de Director General de la Organización Internacional del Trabajo en su memoria sobre trabajo decente (OIT, 1999): “(...) *el trabajo decente es el punto de convergencia de cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social*”, de tal forma que expresa la síntesis de las aspiraciones de las personas durante su vida laboral como la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social, entre otras, mejorando sus perspectivas de desarrollo personal e integración social, así como implica la “*libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres*”.

Que conforme con la Recomendación sobre la Relación de Trabajo, 2006 (núm. 198) adoptada por la Confederación Internacional del Trabajo de la OIT, es necesario avanzar en la formulación de una política nacional de protección de los trabajadores que ejercen su actividad en el marco de una relación de trabajo, que luche contra las relaciones de trabajo encubiertas y asegure una protección efectiva a los trabajadores especialmente afectados por la incertidumbre en cuanto a la existencia de una relación de trabajo, incluyendo a los trabajadores y trabajadoras más vulnerables, los jóvenes, los trabajadores de edad, los trabajadores de la economía informal, los trabajadores migrantes y los trabajadores con discapacidades.

Que el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Normas y Recomendaciones de la OIT, ha formulado a Colombia diversas observaciones y recomendaciones, especialmente desde 2013 hasta 2021, que resultan relevantes para efectos de garantizar el cumplimiento de los convenios internacionales suscritos por Colombia en materia de trabajo.

Que en la Asamblea General de las Naciones Unidas realizada en septiembre de 2015, el trabajo decente y los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente –creación de empleo, protección social, derechos laborales y diálogo social– se convirtieron en elementos centrales de la nueva Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. En el objetivo 8 de Agenda 2030 se invita a promover el crecimiento económico constante, inclusivo y sostenible, el pleno empleo y productivo y el trabajo decente. Además, los principales aspectos del trabajo decente se incorporan ampliamente en las metas de muchos de los 17 objetivos de la nueva visión de desarrollo de las Naciones Unidas.

Que Colombia es un Estado que reconoce y protege la diversidad étnica y cultural de la nación, tal como se desarrolla en el artículo 7º de la Constitución Política de 1991.

Que la Constitución Política establece en los artículos 25, 38, 39, 43, 44, 47, 48, 53, 54, 55, 56, 57, 93 y 94 la obligación que tiene el Estado de desplegar todos sus esfuerzos para garantizar adecuadas condiciones de trabajo y calidad de vida para los trabajadores y trabajadoras en el territorio nacional, así como la libertad sindical y gremial, la seguridad y protección social, la formación y la habilitación profesional y/o técnica de los trabajadores y las trabajadoras, igualmente el deber de promover la concertación para la solución pacífica de los conflictos colectivos.

Que según lo establecido por el artículo 64 de la Constitución Política: “*Es deber del Estado promover el acceso progresivo a la propiedad de la tierra del campesinado y de los trabajadores agrarios, en forma individual o asociativa*” destacando al campesinado como “(...) *sujeto de derechos y de especial protección, respeto y garantía de sus derechos individuales y colectivos, con el objetivo de lograr la igualdad material desde un enfoque de género, etario y territorial* (...)”

Que de acuerdo con el artículo 333 de la Constitución Política, la empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones. El Estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial.

Que en el año 2015, los países miembros de la Organización de las Naciones Unidas, entre ellos Colombia, aprobaron un acuerdo conjunto denominado la Agenda 2030, compuesta por 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS); a su vez constituidos por 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan diferentes esferas de tipo económico, social y ambiental, y que buscan alcanzar tres objetivos: (i) acabar con la pobreza extrema, (ii) luchar contra la desigualdad y la injusticia, y (iii) combatir el cambio climático; y que en el objetivo número 8 se refiere a la promoción del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

Que el Acuerdo Final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera suscrito el 24 de noviembre de 2016, en su punto 3.2, define que la reincorporación debe ser un proceso integral y de manera explícita establece “*que tendrá en todos sus componentes un enfoque diferencial, con énfasis en los derechos de las mujeres*” (p. 69), lo que implica tener en cuenta las desigualdades de género, discriminaciones y los impactos diferenciados del conflicto armado, en mujeres, hombres y personas de los sectores LGBTIQ+.

Que la Ley 2294 de 2023 “*Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”*”, dispuso en su artículo 75 que “*el Gobierno nacional en cabeza del Ministerio de Trabajo construirá y adoptará la Política Pública de Trabajo Digno y Decente, con enfoque diferencial, que tendrá como dimensiones: la promoción de empleo e ingresos dignos, la extensión de la protección social, la garantía de los derechos fundamentales del trabajo, y el ejercicio del diálogo social y tripartismo*”.

Que, de acuerdo con la misma disposición, el Gobierno nacional “(...) *establecerá el respectivo componente de evaluación. Además, incorporará planes, programas y proyectos específicos para las personas trabajadoras de las zonas rurales*”. De igual forma, le impone al Gobierno el deber de promover que “(...) *la formulación e implementación participativa de Políticas Públicas de trabajo digno y decente en los niveles departamentales y municipales, así como regionales y demás niveles pertinentes con su componente de evaluación. Para ello, prestará asistencia legal, técnica y tecnológica. Estas políticas incorporarán un enfoque específico de trabajo decente para las zonas rurales que contribuya a la implementación de los acuerdos de paz, y el cierre de brechas de género; (...) y “el Gobierno nacional, en cabeza del Ministerio de Igualdad y Equidad en articulación con el Ministerio de Trabajo garantizarán la correcta articulación de la Política Pública de Trabajo Digno y Decente, con la implementación de la Política Pública de Vendedores Informales*”.

Que, adicionalmente, el documento denominado “*Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia Potencia Mundial de la Vida*” como parte integral del mismo, sostiene que se buscará la eliminación de la discriminación laboral, el trabajo infantil y la explotación sexual de niños, niñas y adolescentes; se disminuirán las brechas laborales y de género, y se regularán las nuevas modalidades de trabajo, como las plataformas digitales, bajo criterios de progresividad y estabilidad.

Que, en consecuencia, el citado documento en su Capítulo 6. Trabajo Digno y Decente, afirma que: “(...) se propone una nueva política de trabajo digno y decente que además tenga en cuenta las particularidades de diversos sectores y contextos como los de las zonas rurales, con enfoque de género y cierre de brechas, así como estrategias que potencien el fortalecimiento de la inspección laboral para la garantía del cumplimiento de la normatividad laboral. Se crearán mecanismos para la extensión de la seguridad social con énfasis en los grupos más vulnerables como las trabajadoras domésticas del hogar y las cuidadoras remuneradas. También se avanzará en la modernización y formalización del empleo público”.

Que en cumplimiento de lo previsto por los artículos 3° y 8° de la Ley 1437 de 2011 y 2.1.2.1.14 del Decreto número 1081 de 2015, Único Reglamentario del Sector Presidencia de la República, modificado por el artículo 2° del Decreto número 1273 de 2020, las disposiciones contenidas en el presente decreto fueron publicadas en la página web del Ministerio del Trabajo para comentarios de la ciudadanía y de los grupos de interés, durante los periodos comprendidos entre el 6 y el 22 de septiembre de 2023 y del 29 de abril al 14 de mayo de 2024.

En mérito de lo expuesto,

DECRETA:

Artículo 1°. Adiciónese el Título 2 a la Parte 1 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, el cual quedará así:

“TÍTULO 2

POLÍTICA PÚBLICA DE TRABAJO DIGNO Y DECENTE

Artículo 2.1.2.1. Adopción de la Política Pública de Trabajo Digno y Decente. Adáptese la Política Pública de Trabajo Digno y Decente para promover la generación de empleo e ingresos dignos, la formalización laboral, la protección social, las transiciones justas, las libertades sindicales y el diálogo social, como derechos a los que deben acceder las personas trabajadoras en el mundo del trabajo, en particular los derechos fundamentales del trabajo que se derivan de los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo debidamente ratificados por Colombia.

CAPÍTULO 1

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 2.1.2.1.1. Objeto de la Política Pública de Trabajo Digno y Decente. La Política Pública de Trabajo Digno y Decente tiene por objeto promover la creación de empleo e ingresos dignos, extender la protección social, salvaguardar los derechos fundamentales del trabajo, fortalecer el diálogo social en todas sus esferas y el tripartismo, generar entornos laborales saludables y seguros, así como las transiciones justas comprometidas con el cierre de brechas de género.

El desarrollo de dicho objeto se hará mediante la articulación institucional y territorial, que permita reconocer, entre otros, la importancia del sector rural y el deber de prestar asistencia técnica en éste y otros sectores del trabajo.

La Política Pública de Trabajo Digno y Decente se implementará con los enfoques diferenciales contemplados en el presente Título, en consideración a la dignidad de la persona trabajadora como centro de la relación laboral y fortaleciendo la capacidad de los actores sociales en el mundo del trabajo para la negociación colectiva y el diálogo social.

Artículo 2.1.2.1.2. Ámbito de aplicación. La Política Pública de Trabajo Digno y Decente se implementará en todo el territorio nacional y está destinada a empleadores, trabajadores y trabajadoras del mundo y de las relaciones de trabajo, con inclusión de las personas en formación, los aprendices, voluntarios, trabajadores de la economía formal e informal, la economía rural, economías populares, solidaria, comunitaria y del cuidado, entre otros.

Artículo 2.1.2.1.3. Objetivos específicos. La Política Pública de Trabajo Digno y Decente tiene los siguientes objetivos específicos:

1. Promoción de la generación de empleo digno y decente, así como la mejora de ingresos de los trabajadores y trabajadoras a partir de la garantía de condiciones laborales justas, equitativas y dignas.
2. Extensión de la protección social de la población con el fin de brindar garantías a trabajadores y trabajadoras, su núcleo familiar, durante su vida laboral y en caso de contingencia o terminación de su etapa productiva, promoviendo esquemas de prevención y el desarrollo de actividades productivas en entornos adecuados.
3. Promoción de los derechos fundamentales de trabajadores y trabajadoras del mundo del trabajo, y generar las condiciones propicias para que puedan ejercer de manera real y efectiva los derechos fundamentales del trabajo.
4. Promoción del diálogo social como mecanismo de concertación y participación para avanzar en la eficacia de los derechos fundamentales del trabajo, entre estos la promoción de la organización social, gremial y sindical, los derechos colectivos, los derechos a un entorno saludable y la eliminación de todo tipo de discriminación y las transiciones justas.
5. Articulación interinstitucional a nivel territorial para la implementación y coordinación de acciones que promuevan el trabajo digno y decente en las regiones, priorizando el sector rural y su aplicación transversal con la asistencia técnica del sector trabajo.

Artículo 2.1.2.1.4. Definiciones y referentes conceptuales de la Política Pública de Trabajo Digno y Decente. Para los efectos de la Política de Trabajo Digno y Decente, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

1. **Trabajo digno y decente:** significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad y salud en el lugar de trabajo y protección social para trabajadores, trabajadoras y sus familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que las personas expresen sus opiniones, organización, asociación, libertades sindicales y participación en las decisiones que afectan sus vidas e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres, hombres y personas no binarias. Este concepto reconoce el trabajo como fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, y paz en la comunidad, de acuerdo con los lineamientos contenidos en los Convenios de la OIT.
2. **Promoción de empleo e ingresos dignos:** se trata de fomentar la creación de empleo digno y decente, mediante el fortalecimiento de la innovación, la productividad, la colaboración empresarial y la industrialización con justicia social, y el impulso de transiciones justas.
3. **Extensión de la protección y seguridad social:** consiste en garantizar la justicia social y lograr que el mayor número de personas accedan a los derechos a una pensión, a la seguridad y la salud en el trabajo, riesgos laborales, y servicios sociales complementarios (vivienda, recreación, subsidios de desempleo, capacitación, formación, entre otros). La seguridad social es un derecho fundamental y como tal, todas las personas en el mundo del trabajo deben acceder a él.
4. **Garantía de los derechos fundamentales del trabajo:** los principios y derechos fundamentales en el trabajo consagrados en el artículo 53 de la Constitución Política y los convenios debidamente ratificados por Colombia en esta materia, constituyen los mínimos derechos a los que deben acceder los trabajadores y trabajadoras. La Política Pública de Trabajo Digno y Decente se orientará a formular programas y proyectos que promuevan y garanticen el reconocimiento efectivo de estos derechos a todas las categorías de trabajadores y trabajadoras.
5. **Ejercicio del diálogo social y tripartismo:** se refiere a la articulación de los actores del mundo del trabajo (trabajadores, trabajadoras y sus organizaciones, empleadores y el Estado); en la formulación e implementación de políticas orientadas a generar un cambio cultural que se centra en el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales del trabajo. Reconoce la importancia de procesos inclusivos de toma de decisiones, la participación en la elaboración de normas y políticas laborales, y otorga legitimidad a la interlocución de trabajadores y trabajadoras. Este enfoque se aplica en la resolución de conflictos sociolaborales a nivel empresarial, municipal, distrital, departamental y nacional.
6. **Trabajadores o trabajadoras:** son personas naturales que desempeñan cualquier actividad física o intelectual ligada a la producción, extracción, transformación o intercambio de bienes o servicios, que comprende el trabajo rural, el trabajo agropecuario, el trabajo familiar y comunitario, el trabajo informal, el trabajo en las economías populares, el trabajo doméstico, de cuidado remunerado y no remunerado, el trabajo migrante, entre otras.
7. **Sujetos de especial protección constitucional:** son todas aquellas personas que pueden ver restringidas sus posibilidades en la consecución de una igualdad real en el mundo del trabajo, debido a sus condiciones de manifiesta vulnerabilidad y, por tanto, requieren de especial protección por parte del Estado. Este grupo comprende, entre otros, a jóvenes, mujeres en sus diversidades, adultos mayores, población LGBTQ+, personas con discapacidad, personas privadas de la libertad, y población pospenada, pueblos y comunidades étnicamente diferenciadas, quienes trabajan en el sector rural y campesino, personas en proceso de reincorporación, migrantes y otras poblaciones protegidas por la jurisprudencia de las altas cortes.
8. **Transición justa:** se refiere a procesos de cambio tecnológico, productivo y económico sostenidos en el tiempo de cara a la necesidad de mitigación y adaptación al cambio climático en los territorios, ecosistemas y comunidades que los habitan, con implicaciones en las dinámicas de trabajo, sociales y comunitarias ya que transforman la manera en la que se desarrollan las relaciones laborales y productivas. Entendiendo que el trabajo tiene no solo una vocación de subsistencia sino de articulación y cohesión social, los procesos de transición justa implican cambios estructurales que mantienen como eje central la justicia social al maximizar los beneficios generados y focalizarlos en los sujetos de especial protección constitucional, mientras se minimizan y abordan estratégicamente los desafíos emergentes. Apunta a la transición de la fuerza laboral que contribuya con la transformación de la economía hacia mecanismos de producción sostenibles, y que promueva la reconversión laboral, otorgando calidad de vida e inclusión social.
9. **Entorno saludable y seguro:** es un principio y derecho fundamental de trabajadores y trabajadoras, consistente en la garantía que tienen de trabajar en ambientes adecuados y libres de riesgos, con las protecciones previstas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y con unas relaciones libres de violencia y respetuosas de la dignidad y los derechos que de esta derivan, de acuerdo con los lineamientos reconocidos en los Convenios de la OIT.

Artículo 2.1.2.1.5. Enfoques. La Política Pública de Trabajo Digno y Decente cuenta con los siguientes enfoques: enfoque de derechos humanos, enfoque de derechos humanos de las mujeres, enfoque de género, enfoque de discapacidad, enfoque de interseccionalidad, enfoque diferencial, enfoque de curso de vida, enfoque poblacional, enfoque territorial, enfoque antirracista, enfoque de debida diligencia en las empresas, enfoque medio ambiental para las transiciones justas.

Los enfoques complementarán las normas concretas previstas en el Decreto número 1072 de 2015.

CAPÍTULO 2
DIMENSIONES ESTRATÉGICAS DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE TRABAJO
DIGNO Y DECENTE

Artículo 2.1.2.2.1. Dimensiones. La Política Pública de Trabajo Digno y Decente contará con cuatro (4) dimensiones, así: (i) promoción de empleo e ingresos dignos, (ii) extensión de la protección social, (iii) garantía de los derechos fundamentales del trabajo; y (iv) ejercicio de diálogo social y tripartito.

Parágrafo. Las anteriores dimensiones se coordinarán de manera transversal nacional y territorialmente con atención diferencial a trabajadores y trabajadoras en los territorios y sectores productivos.

Artículo 2.1.2.2.2. Promoción de empleo e ingresos dignos. Esta dimensión tiene como objetivo general promover la generación de empleo digno y decente y la constante mejora de ingresos de trabajadores y trabajadoras, sin discriminación alguna, a partir de la garantía de condiciones laborales justas, equitativas y dignas, y la orientación y formación profesional, mediante las siguientes líneas de acción:

A. Línea de acción para generación del empleo.

1. Promoción para la generación, protección y recuperación del empleo formal a través de mecanismos y programas que incentiven la creación de puestos de trabajo dignos y decentes, por medio de empresas incluyentes y ambientalmente sostenibles con enfoque de género y de población diferencial.
2. Fortalecimiento y fomento de la asociatividad solidaria y diversas formas asociativas populares y comunitarias.
3. Fomento a la inclusión laboral de sujetos de especial protección constitucional.
4. Promoción de la generación de empleo a través de las pequeñas y medianas empresas (MiPymes) y su fortalecimiento.
5. Promoción de iniciativas empresariales y de empresas sociales en la expansión de los sectores verdes.
6. Fomento y promoción de la creación de empleos “verdes y azules”, empleos alrededor de la ecologización, la automatización de procesos y la reconversión laboral para las transiciones justas.
7. Promoción de rutas para la capacitación y cualificación a lo largo de la vida que permitan a trabajadores y trabajadoras formarse profesionalmente y contar con los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes relacionados con la ecologización, la automatización de procesos y la reconversión laboral para las transiciones justas, y asegurar una mayor inserción laboral.
8. Diseño de estrategias para facilitar la creación y el fortalecimiento de las organizaciones de economía popular, solidaria y comunitaria con enfoque territorial.

B. Línea de acción para formalización del empleo.

1. Fortalecimiento de los programas de incentivos que promuevan la formalización del empleo mediante contratos de trabajo para garantizar la relación laboral y los derechos derivados de esta, así como la estabilidad laboral y libertad sindical.
2. Fomento de la formación a lo largo de la vida y reentrenamiento laboral en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones, armonizando los mismos con las necesidades sociales y productivas del país, que promuevan el desarrollo personal y profesional de la ciudadanía, la inserción o reinserción laboral de grupos con mayores barreras de acceso y el desarrollo productivo y la transición justa del país con enfoque territorial.
3. Implementación de las vías de cualificación del Subsistema de Formación para el Trabajo y el Reconocimiento de Aprendizajes Previos, así como los componentes del Subsistema de Normalización de Competencias y la plataforma de información en desarrollo de la estructura del Sistema Nacional de Cualificaciones.
4. Fomento del Marco Nacional de Cualificaciones con la priorización del diseño o actualización de estructuras de cualificación relativas a la digitalización, las transiciones, los procesos de automatización, particular los desarrollos por la inteligencia artificial, y en general por la diversificación económica que estas transiciones y procesos conllevan, para mitigar los efectos derivados de las transformaciones en el talento humano.
5. Promoción del Subsistema de Formación para el Trabajo, aplicando sus referentes obligatorios y especialmente la formación dual, para mitigar los efectos de las transformaciones derivadas de la digitalización, las transiciones, los procesos de automatización, en particular los desarrollados por la inteligencia artificial, y en general por la diversificación económica que estas transiciones y procesos conllevan. Se dará prioridad a las poblaciones más afectadas por el desempleo y la formalidad.
6. Fomento de la formalización laboral para las trabajadoras domésticas, del hogar y cuidadoras que incluye la creación e implementación del Registro de Empleadores del Trabajo Doméstico, administrado por el Ministerio del Trabajo.
7. Fomento a la formalización laboral de trabajadores y trabajadoras de la salud con énfasis en áreas marginales.

C. Línea de acción para la promoción de empleo e ingresos dignos para el sector rural.

1. Promoción de generación de ingresos, empleo, asociatividad y emprendimiento en zonas rurales en el marco de la reforma rural integral.
2. Fortalecimiento y mejora de las medidas encaminadas a la promoción, acceso, generación, permanencia y protección del empleo formal, con énfasis en el sector rural y cierre de brechas en el ámbito laboral.
3. Fortalecimiento de los servicios de gestión y colocación de empleo con énfasis en el sector rural y cierre de brechas en el ámbito laboral.

4. Promoción y estímulo a procesos organizativos de trabajadores y trabajadoras del campo mediante formas asociativas basadas en la solidaridad y la cooperación, para facilitar el acceso a servicios del Estado orientados a su bienestar.
5. Promoción de planes y programas ambientalmente sostenibles que se desarrollarán en las zonas rurales de forma concertada con las comunidades y aprovechando la mano de obra local.
6. Promoción de la vinculación laboral de población sujeto de especial protección constitucional en áreas productivas no tradicionales.
7. Promoción del trabajo decente y la generación de ingresos enfatizando en la mujer rural, junto con la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales y sus subcomisiones departamentales, así como a escala municipal.
8. Fortalecimiento de los programas de incentivos dirigidos a trabajadores y trabajadoras que fomenten la permanencia en sus empleos, con énfasis en los servicios esenciales de atención de la población de las áreas marginales.

Artículo 2.1.2.2.3. Extensión de la protección social. Esta dimensión busca extender la protección social de la población con el fin de brindar garantías a la persona trabajadora y su núcleo familiar durante su vida laboral y en caso de contingencia o terminación de su etapa productiva, promoviendo esquemas de prevención y el desarrollo de actividades productivas en entornos adecuados mediante las siguientes líneas de acción:

A. Línea de acción para la promoción de la protección social.

Las siguientes acciones se ejecutarán conforme a las funciones de la entidad y en colaboración con las demás entidades nacionales y territoriales que correspondan:

1. Fomento de medidas para el mejorar la calidad y eficiencia de los sistemas de protección social, de acuerdo con las necesidades de trabajadores y trabajadoras.
2. Mejoramiento del Mecanismo de Protección al Cesante (MPC) en situaciones de desempleo, el cual responderá a la necesidad de la universalidad de la población, considerando las brechas que existen en las distintas poblaciones.
3. Promoción de la protección social en los diversos sectores formales y no formales, brindando información, mejorando las rutas de afiliación y fortaleciendo los mecanismos de protección.
4. Identificación de las causas de exclusión de protección social de trabajadores y trabajadoras, en particular aquellos que se encuentran en la informalidad, sectores con mayor riesgo de desprotección, sectores de trabajo discriminados y trabajadores de pequeñas y medianas empresas, con el propósito de formular estrategias que permitan la extensión de la seguridad social y la articulación de escenarios para la garantía de la salud y seguridad en el trabajo de estos sectores.
5. Fortalecimiento de acciones del sistema de inspección, vigilancia y control dirigido al cumplimiento de las normas en materia de seguridad social y salud laboral.
6. Fomento del cierre de brechas de género en lo que se refiere a la cobertura y las prestaciones de la protección social.
7. Generación de mecanismos e incentivos de formalización laboral para promover el acceso a la seguridad social de la población cuidadora remunerada, y de las personas trabajadoras domésticas o remuneradas del hogar, en cumplimiento del Convenio 189 de la OIT.
8. Promoción, acceso, generación, permanencia, protección y fortalecimiento de los mecanismos de protección a la vejez, así como la creación de programas de incentivos para los actores relevantes de las acciones de la política pública, respecto de los servicios sociales complementarios.

B. Línea de acción para la extensión de la seguridad social.

1. Ampliación de la cobertura de sistemas de seguridad social, incluyendo a trabajadores y trabajadoras independientemente de su modalidad contractual, actividad y situación laboral.
2. Promoción de la extensión de protección social, dentro de la cual destacará su vinculación a la seguridad social hacia trabajadores y trabajadoras en situación de desprotección y sujetos de especial protección constitucional, propendiendo por espacios de acondicionamiento seguros y saludables.
3. Identificación y gestión de riesgos nuevos y emergentes derivados del cambio climático, la tecnificación de los procesos y la inserción de nuevas tecnologías, incluida la inteligencia artificial, en los procesos productivos y laborales.
4. Promoción del desarrollo de la capacidad y la formación en seguridad y salud en el trabajo.
5. Fortalecimiento de la gestión de las juntas calificadoras de invalidez, buscando su efectividad en la categorización, valoración y calificación, en primera instancia, de la pérdida de capacidad laboral; acorde con la tabla de enfermedades laborales vigente a la fecha.

C. Línea de acción para la promoción y prevención de los riesgos laborales

1. Promoción de estrategias de salud y seguridad en el trabajo que tengan el propósito de disminuir la tasa de accidentes y muertes, así como de prevenir las lesiones y las enfermedades relacionadas con el trabajo, permitiendo el acceso a prestaciones de seguridad social pertinentes e inclusivas que aborde los diferentes enfoques y sujetos de especial protección constitucional, y que tengan en cuenta los riesgos nuevos y existentes del mundo del trabajo incluyendo la salud mental y riesgos psicosociales.
2. Fomento de medidas de seguridad y salud en el trabajo para trabajadores y trabajadoras que permitan hacer frente a los efectos en la salud mental y física y promover un entorno de trabajo seguro y saludable.

3. Regulación de las acciones de prevención y cuidado de la salud y seguridad en el trabajo en las diferentes modalidades de trabajo a distancia, mediante la construcción de instrumentos preventivos como decretos, resoluciones, guías y protocolos que incluyan el desarrollo de estrategias para la prevención y tratamiento de los riesgos psicosociales.
4. Promoción de la protección de la salud mental de trabajadoras y trabajadores que contemple, entre otros, los siguientes asuntos: el estrés, las condiciones laborales, los cambios en los tipos de contratación, situaciones de discriminación por orientación sexual e identidad de género, acoso laboral, acoso sexual, la informalidad, los trabajos temporales, las largas jornadas de trabajo y los largos desplazamientos, y todas aquellas que contemple la Política Nacional de Salud Mental.
5. Promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales en el trabajo doméstico, en donde se permita evaluar el estado de cumplimiento al y Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189).

D. Línea de acción para la promoción de la protección social del sector rural y para la paz.

Para el cumplimiento de este objetivo el Gobierno nacional, en cabeza del Ministerio del Trabajo, directamente o a través de la articulación institucional con otras entidades del Estado, adelantará las siguientes acciones:

1. Extensión de programas para la protección eficaz del riesgo económico de la vejez hacia la población rural de la tercera edad en extrema pobreza que no está cubierta por el sistema de seguridad social, considerando las necesidades especiales de las mujeres adultas mayores.
2. Promoción del aseguramiento de la protección de riesgos laborales en el sector rural que contemple prestaciones económicas y asistenciales de acuerdo con la siniestralidad del sector.
3. Prevención de riesgos en la salud que puedan ser generados por el uso de tecnologías, productos químicos entre otros insumos en el sector rural.
4. Generación de acciones para la prevención de riesgos y protección de la salud y sujetos de especial protección constitucional.
5. Promoción de las normas nacionales e internacionales en la protección del trabajador y trabajadora rural.
6. Promoción de la afiliación de la población víctima a mecanismos alternativos de protección social y la prestación de servicios.
7. Promoción de la garantía de una protección social adecuada para quienes realizan trabajo doméstico y de cuidado remunerado y no remunerado en la ruralidad, con el fin de reducir las brechas de género.

Artículo 2.1.2.2.4. Garantía de los derechos fundamentales del trabajo. La Política Pública de Trabajo Digno y Decente promoverá la garantía de los derechos de las personas trabajadoras, a nivel individual y colectivo, con especial atención a las poblaciones y sujetos de especial protección constitucional, y procurará la eliminación de las formas inaceptables de trabajo y la prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas, en cumplimiento de las normas vigentes mediante las siguientes líneas de acción:

A. Línea de acción para la promoción de los derechos fundamentales

1. Promoción de la garantía de los derechos fundamentales del trabajo y las condiciones apropiadas para el desempeño de las labores de trabajadoras y trabajadores.
2. Promoción y fomento de las diferentes modalidades de trabajo a distancia o no presencial como mecanismo de generación de empleo e inclusión laboral de personas sujeto de especial protección constitucional.
3. Fomento de la erradicación del trabajo infantil y medidas inmediatas para la erradicación de las peores formas de trabajo infantil.
4. Fomento de la prevención y erradicación de la explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes.
5. Prevención de la estigmatización, violencias y discriminaciones hacia trabajadoras y trabajadores, particularmente de los sujetos de especial protección constitucional.
6. Estímulo a la implementación programas y políticas que apoyen el emprendimiento y el desarrollo económico, particularmente en la población sujeto de especial protección constitucional, promoviendo modelos de negocio sostenibles y respetuosos con el medio ambiente, así como el fortalecimiento de la economía popular, comunitaria y solidaria.
7. Promoción de acciones institucionales tendientes a la erradicación de todo tipo de violencia y acoso en el mundo del trabajo; atendiendo a los principios de igualdad, equidad y justicia en los entornos laborales y proporcionando ambientes adecuados para el ejercicio pleno de sus derechos.
8. Prevención y erradicación de las violencias y discriminación en el mundo del trabajo, particularmente, contra sujetos de especial protección constitucional.
9. Prevención y erradicación de la violencia y discriminación y demás conductas antisindicales hacia las organizaciones sindicales y trabajadoras y trabajadores sindicalizados.
10. Fomento de la garantía del salario mínimo legal y/o acordado como un factor determinante para la superación de la pobreza y el abandono en los sectores rurales.
11. Promoción de la no repetición de los hechos victimizantes en el marco del conflicto armado que afectan los derechos de trabajadoras, trabajadores y sus organizaciones sindicales, a los empleadores y sus organizaciones gremiales y a las poblaciones vulnerables.
12. Promoción de las estrategias de inclusión laboral que tengan en cuenta las barreras geográficas, por pertenencia étnica, poblacional, rural, orientación sexual e identidad de género, cargas y de cuidado de las mujeres en todas sus diversidades.

B. Línea de acción para el cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo en el sector rural

1. Promoción de la garantía de los derechos fundamentales del trabajo y las condiciones apropiadas para el desempeño del campesinado trabajador, y sujetos de especial protección constitucional de la ruralidad, bajo el respeto de sus dimensiones colectivas e individuales, promoviendo el respeto a la diversidad e identidad cultural, así como el reconocimiento del campesinado como sujeto político de derechos.
2. Fomento de la erradicación del trabajo infantil y medidas inmediatas para la erradicación de las peores formas de trabajo infantil en el sector rural.
3. Fomento de la prevención y erradicación de la explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes en zonas rurales.
4. Adopción de las medidas para promover la inclusión laboral y para prevenir y erradicar la estigmatización y las discriminaciones hacia la población trabajadora en zonas rurales.

C. Línea de acción para el cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo

1. Promoción de derechos laborales en los municipios con mayor incidencia de vulneración de derechos como acción preventiva para la garantía plena de los derechos fundamentales del trabajo.
2. Prevención y erradicación de la discriminación laboral y el trabajo forzoso a través de la actualización normativa, el fortalecimiento de la articulación institucional para la identificación y atención de la población afectada, y la prevención, inspección, vigilancia y control.
3. Fomento y promoción de defensoría laboral pública por parte de las entidades del trabajo que establezcan mecanismos de acceso a la justicia laboral, administrativa, judicial, que aseguren la protección, defensa y restablecimiento de los derechos fundamentales del trabajo y de la libertad sindical de trabajadoras y trabajadores, para la protección contra los actos de discriminación e injerencia antisindical.
4. Fomento de la garantía de derechos fundamentales del trabajo a sujetos de especial protección constitucional para atender los déficits desigualdad.
5. Fomento y promoción de la equidad laboral con enfoque diferencial y de género, de acuerdo al principio de progresividad y no regresividad.
6. Adopción de las medidas para superar las brechas de género y la discriminación en el ámbito laboral, incluyendo la remuneración y el salario; la selección, promoción, capacitación y desarrollo laboral; las ofertas laborales; la prevención y la atención de la violencia basada en género y la conciliación de la vida familiar y laboral y la discriminación por orientación sexual e identidad de género.
7. Fortalecimiento de las acciones de prevención, inspección, vigilancia y control frente a la discriminación y sobrecarga laboral de personal en formación y en el curso de su primer empleo.

Artículo 2.1.2.2.5. Ejercicio del diálogo social y tripartismo. La Política Pública Nacional de Trabajo Digno y Decente busca promover el diálogo social como mecanismo de concertación y participación para avanzar en la eficacia de los derechos fundamentales del trabajo, entre estos la promoción de la organización social, los derechos colectivos, los derechos a un entorno saludable y la eliminación de cualquier tipo de discriminación, todo ello para facilitar condiciones de transición justa en el marco de la lucha contra el cambio climático y los procesos de reindustrialización y reactivación en el campo.

Para el cumplimiento de este objetivo el Gobierno nacional, en cabeza del Ministerio del Trabajo, directamente o a través de la acción interinstitucional con otras entidades del sector público, adelantará las siguientes líneas de acción:

A. Línea de acción para la promoción de la organización social.

1. Promoción de los derechos fundamentales del trabajo, con énfasis en el reconocimiento de los derechos a la libertad sindical, libertad de asociación, derecho a la negociación colectiva y derecho de huelga.
2. Promoción del derecho a la libertad sindical y el derecho de asociación, promoviendo así la cultura de reconocimiento y respeto por los derechos sindicales.
3. Promoción y fortalecimiento de organizaciones gremiales, sindicales y sociales y la participación en los espacios de diálogo social, fomentando la participación de la población sujeto de especial protección constitucional.
4. Coordinación de acciones que permitan a la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas realizar y dar cumplimiento al plan integral de reparación colectiva del movimiento sindical en atención a las definiciones que tome la Mesa Permanente de Concertación con las Centrales Sindicales CUT, CGT, CTC y la Fecode para la reparación colectiva al movimiento sindical, conforme a lo establecido en el Decreto número 624 de 2016.
5. Promoción de la organización y asociatividad del sector rural y campesino como una apuesta conjunta del sector público y privado orientada a la defensa de sus derechos.
6. Promoción de la negociación colectiva multinivel como mecanismo de fortalecimiento de las organizaciones.

B. Línea de acción para el fortalecimiento del diálogo social.

1. Identificación y caracterización de la conflictividad sociolaboral y el fortalecimiento del diálogo social tripartito, bipartito e inclusivo como una herramienta para la gestión y resolución de conflictos sociales y laborales que contribuya a la consolidación del Estado Social de Derecho.
2. Prevención y atención temprana de alertas y riesgos en el marco de las relaciones laborales.

3. Fortalecimiento de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales y de las Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales como escenarios de gran importancia para la reflexión y el diálogo de las políticas laborales de orden nacional y territorial.
4. Capacitación y sensibilización a la ciudadanía en el contenido y alcance del diálogo social, la importancia de la organización sindical y social para el fortalecimiento de la democracia y construcción de paz.
5. Fortalecimiento de la capacidad para el diálogo social y la promoción del Trabajo Digno y Decente a organizaciones de empleadores y trabajadoras y trabajadores.
6. Promoción de la generación de espacios para la participación de organizaciones, colectivos y expresiones sociales, facilitando la articulación y el intercambio de experiencias, itinerarios metodológicos e investigativos, formatos de movilización social, así como estrategias de incidencia colectiva.
7. Fomento de estrategias y medidas que promuevan e impulsen la reconversión laboral en escenarios de transición justa.
8. Promoción del trabajo decente y la generación de ingresos para las mujeres con énfasis en la mujer rural, en articulación con la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales y sus subcomisiones departamentales, así como a escala municipal.
9. Fomento de formación y creación de espacios para la reflexión, la generación de conocimiento y fortalecimiento de competencias para el diálogo social de empleadores, personas trabajadoras organizadas e individualmente consideradas, funcionarios y funcionarias de entidades del orden nacional, departamental y municipal.

Artículo 2.1.2.2.6. Coordinación nacional y territorial con atención diferencial a trabajadoras y trabajadoras en los territorios y sectores productivos. La Política Pública Nacional de Trabajo Decente busca fortalecer la capacidad institucional a nivel territorial y los instrumentos de política pública de los entes territoriales para la implementación y coordinación de intervenciones que promuevan el trabajo digno y decente en las regiones, priorizando el sector rural y su aplicación transversal a sujetos de especial protección constitucional, con la asistencia técnica del Ministerio del Trabajo a través de las siguientes acciones:

1. Adaptación, adopción e implementación por parte de los entes territoriales de los instrumentos de política pública de trabajo digno y decente definidos por el Ministerio del Trabajo, según sus competencias legales.
2. Promoción de la coordinación y articulación a nivel nacional y/o territorial y entre los sectores público, privado, social y solidario, tanto en zonas urbanas como rurales, incrementando la capacidad y eficiencia del Estado y las alianzas público-privadas para el cumplimiento de las metas de la política pública de trabajo digno y decente.
3. Facilitación del diálogo y participación de las organizaciones sindicales, empleadores, instituciones académicas, autoridades propias de carácter étnico, sociedad civil y otros actores relevantes, en los procesos de formulación, implementación, seguimiento y evaluación de las acciones de la política pública.
4. Promoción de espacios y escenarios de socialización de la Política Pública de Trabajo Digno y Decente a nivel nacional y territorial en el orden departamental y municipal, teniendo en cuenta la priorización de las Zonas más Afectadas por el Conflicto Armado y los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial.
5. Diseño y adopción de mecanismos de monitoreo y evaluación de la Política Pública de Trabajo Digno y Decente para medir el impacto de las acciones implementadas.
6. Acompañamiento a los entes territoriales en la definición de mecanismos que permitan fortalecer su capacidad institucional técnica, financiera u otras, para implementar y/o coordinar intervenciones que promuevan el trabajo digno y decente.

CAPÍTULO 3

PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN, COORDINACIÓN, PROMOCIÓN Y EVALUACIÓN

Artículo 2.1.2.3.1. Actores involucrados. Las entidades del orden nacional y territorial, organizaciones de trabajadores y trabajadoras, de empleadores, los sectores empresariales y productivos, autoridades propias de carácter étnico, el sector social, popular y solidario y de los diferentes territorios del país serán los encargados de la implementación de la Política Pública de Trabajo Digno y Decente.

Artículo 2.1.2.3.2. Inclusión e implementación de la política de trabajo decente en planes de desarrollo y demás instrumentos de política y planeación territorial. Corresponde a entes territoriales incluir e implementar en sus territorios la política de Trabajo Digno y Decente en concordancia con los lineamientos establecidos en el presente decreto, de acuerdo con sus competencias legales.

Los entes territoriales deberán adaptar, adoptar e implementar las estrategias e instrumentos de política de trabajo decente definidos por el Ministerio del Trabajo, en cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo, acorde a las características y condiciones de cada territorio.

Artículo 2.1.2.3.3. Coordinación de la Política Pública de Trabajo Digno y Decente con atención diferencial. La Política Pública de Trabajo Digno y Decente estará en cabeza del Ministerio del Trabajo a través del Comité de coordinación y seguimiento de Política Pública de Trabajo Digno y Decente, encargado de la implementación de la política, así como de la articulación institucional que se requiera para tal efecto.

Parágrafo 1º. El Ministerio del Trabajo formulará, en los siguientes seis (6) meses a la expedición de este decreto, el Plan de Acción de la Política Pública de Trabajo Digno y Decente que contendrá los factores estratégicos, metas, indicadores y resultados, así como los componentes y el desarrollo de las acciones de cada una de las líneas de acción de esta política pública.

Parágrafo 2º. El Ministerio del Trabajo reglamentará la conformación del Comité de coordinación y seguimiento de la Política Pública de Trabajo Digno y Decente.

Artículo 2.1.2.3.4. Coordinación de la Política Pública de Trabajo Digno y Decente con atención diferencial en territorio. La Política Pública de Trabajo Digno y Decente se articulará en territorio a través de las Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, quienes liderarán la implementación de la política en el área de influencia, así como de la articulación institucional que se requiera para tal efecto.

Artículo 2.1.2.3.5. Promoción de la Política Nacional de Trabajo Digno y Decente. El Ministerio del Trabajo y los entes territoriales promoverán estrategias y acciones de divulgación y promoción de la Política Nacional de Trabajo Digno y Decente, de manera coordinada a nivel nacional y territorial, entre sectores público, privado, social y solidario, con el fin de incrementar la capacidad y eficiencia del Estado, la participación de la sociedad y dar cumplimiento a sus objetivos, estrategias y metas.

Artículo 2.1.2.3.6. Seguimiento de la Política Pública de Trabajo Digno y Decente. El seguimiento de la Política Pública de Trabajo Digno y Decente se efectuará a través de la matriz del plan de acción, herramienta que reúne todos los indicadores de producto y resultado concertados para esta política, siendo estos el núcleo estratégico que evidencia los rasgos observables de la implementación y que serán medidos y verificados mediante los instrumentos definidos en las fichas técnicas aprobadas por la Oficina Asesora de Planeación del Ministerio del Trabajo.

La información será generada por parte de las dependencias de las entidades del Sector Trabajo y del Gobierno nacional responsables de cada producto y resultado (programas y proyectos).

La Oficina Asesora de Planeación del Ministerio del Trabajo asumirá la tarea de seguimiento a los productos, metas, indicadores y resultados establecidos en esta política. El seguimiento se realizará durante todo el periodo de implementación de la política, es decir, desde el año 2025 hasta el año 2035.

Como resultado de este seguimiento se generarán reportes semestrales a la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, en los cuales se medirá el porcentaje de avance de los resultados que permitan identificar progresos, fortalezas, debilidades y logros alcanzados en el ejercicio de implementación de la política pública.

Artículo 2.1.2.3.7. Evaluación de la Política Pública de Trabajo Digno y Decente. La evaluación de la Política Pública de Trabajo Digno y Decente tendrá como objetivo mejorar el diseño, la implementación, la ejecución, los efectos de la política y el plan de acción para la toma de decisiones.

Dicha evaluación se realizará en dos momentos:

1. Evaluación concomitante: se realizará durante el primer periodo de implementación de la política pública (2025 hasta 2028) y que tendrá como finalidad la identificación de la eficacia de los productos generados en el marco de la intervención, así como los resultados relacionados, con el fin de retroalimentar y proveer información para la toma de decisiones y aplicar los correctivos y ajustes necesarios que lleven a la implementación apropiada de las acciones definidas a nuevas acciones en la política. El seguimiento a indicadores de producto permitirá verificar si la entrega de los productos generados se desarrolló acorde a lo planeado y si se han generado cambios en los indicadores que miden en las condiciones de la población objetivo.

2. Evaluación de resultados: La segunda evaluación estimada será de resultados, y se realizará al finalizar el segundo periodo de implementación de la política pública (2030-2034), con base en los indicadores de resultado planteados en la política, que permita identificar los efectos intencionales de la intervención pública, analizando el cumplimiento de metas y sostenibilidad de los resultados, proporcionando evidencias para la rendición de cuentas de las acciones. La evaluación de los resultados permitirá el análisis del cumplimiento de metas y la sostenibilidad de los resultados, proporcionando evidencias generalmente útiles en la rendición de cuentas de las intervenciones.

Artículo 2.1.2.3.8. Financiación. Para la financiación de la Política Pública de Trabajo Digno y Decente concurrirán recursos de las entidades del orden nacional y territorial, en el marco de sus competencias y su misionalidad.

Se promoverá la gestión de recursos de alianza público-privadas, así como de la cooperación internacional.

Parágrafo. Los sectores y entidades, de acuerdo con sus competencias, podrán definir la inversión destinada a la implementación de la Política Pública de Trabajo Digno y Decente, en las políticas, planes, programas y proyectos, según sus planes operativos anuales de inversión.

Artículo 2º. Vigencia. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación y adiciona el Título 2 a la Parte 1 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Dado en Bogotá, D. C., a 19 de diciembre de 2024.

GUSTAVO PETRO URREGO

El Ministro de Salud y Protección Social,

Guillermo Alfonso Jaramillo Martínez.

La Ministra del Trabajo,

Gloria Inés Ramírez Ríos.

El Ministro de Comercio, Industria y Turismo,

Luis Carlos Reyes Hernández.

El Ministro de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones,

Óscar Mauricio Lizcano Arango.

El Director del Departamento Nacional de Planeación,

Alexánder López Maya.