

---

Documento **CONPES D.C.**

*Consejo Distrital de Política Económica y Social del Distrito Capital*

---

33

***Actualización del Plan de Acción de la  
“Política Pública de Trabajo Decente y Digno en  
Bogotá D.C 2023-2038”***

Secretaria Distrital de Desarrollo Económico- SDDE

Publicado en el Registro Distrital No. 7857 de fecha noviembre 14 de 2023.



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D. C.



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C**

**Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)**

Entidades que participan en el plan de acción de la política pública:

1. Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, Dirección de Desarrollo Empresarial y Empleo, Subdirección de Empleo y Formación.
2. Secretaría de Desarrollo Económico, Observatorio de Desarrollo Económico.
3. Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, Dirección de Desarrollo Empresarial y Empleo, Subdirección de Intermediación, Formalización y Regulación Empresarial.
4. Instituto Distrital de Turismo, Subdirección de Desarrollo y Competitividad.
5. Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, Subdirección de Bienestar desarrollo y Desempeño.
6. Secretaría Distrital de Integración Social, Subdirección para la Infancia.
7. Secretaria Distrital de Salud, Subsecretaría de Salud Pública.
8. Instituto Para la Economía Social, Subdirección Gestión y Redes Sociales e Informalidad y Subdirección de Emprendimiento, Servicios Empresariales y Comercialización.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

**Contenido**

Introducción .....	6
1. Diagnóstico Trabajo Decente y Digno en Bogotá .....	8
1.1. Seguimiento a dimensiones e indicadores del trabajo decente y digno en Bogotá 2016-2020 D.C .....	10
1.2. Seguimiento a dimensiones e indicadores del trabajo decente y digno en Bogotá 2021 -2022 D.C .....	15
2. Problemática o Situación que Atiende la Política Pública de Trabajo Digno y Decente .....	19
2.1. Problema Público de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno PPTDD.....	19
3. Antecedentes y Justificación .....	23
3.1. Necesidad de la adopción del plan de acción en las políticas públicas en el D.C. ....	25
4. Descripción, Implementación PPTDD 2016 -2022.....	27
4.1. Fortalecimiento de la oferta de trabajo. ....	30
4.3. Optimización del funcionamiento del mercado laboral.....	34
4.4. Seguimiento y monitoreo.....	36
5. Marco Normativo .....	36
5.1. La OIT y las normas internacionales del trabajo .....	36
5.3. Instrumentos y normas en el Distrito Capital .....	45
6. Proceso de Participación en la Construcción del Plan de Acción de la PPTDD .....	1
6.1. Mapeo y Evaluación de Actores Clave .....	1
6.2. Socialización y retroalimentación del problema público que atiende la PPTDD .....	2
7. Generalidades de la Política Pública .....	6
7.1. Objetivo general .....	6
7.2. Objetivos específicos.....	6
7.3. Estructura del Plan de Acción.....	6
8. Seguimiento y evaluación .....	23
Referentes Bibliográficos .....	25



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C**

**Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)**

**Lista de Tablas**

**Pág.**

Tabla 1. Dimensiones e indicadores del trabajo decente establecidos en el marco de la política de trabajo decente y digno decreto 380 de 2015.....	10
Tabla 2. Dimensiones e indicadores que reflejan la situación del trabajo decente y digno en Bogotá D.C, 2016-2020.....	13
Tabla 3. Dimensiones e indicadores que reflejan la situación del trabajo decente y digno en Bogotá D.C, 2021-2022 primer semestre.....	18
Tabla 4. Indicadores de trabajo decente y digno segundo semestre 2022.....	23
Tabla 5. Problema central y cadena de valor de la PPTDD en Bogotá D.C.....	24
Tabla 6. Fortalecimiento de la oferta de trabajo en Bogotá D.C. 2016 -2019.....	33
Tabla 7. Centro de Empleo.....	36
Tabla 8. Puntos de Información.....	36
Tabla 9. Resultados, Optimización del funcionamiento del mercado laboral en Bogotá D.C. 2016-2019.....	37
Tabla 10. Convenios fundamentales del trabajo en el sentido enunciado en la Declaración de 1998, en su versión enmendada en 2022.....	39
Tabla 11. Leyes y decretos que regulan el trabajo decente en Colombia.....	45
Tabla 12. Análisis de complementariedad de políticas públicas.....	48
Tabla 13. Sistematización Mesas de trabajo PPTDD .....	54
Tabla 14. Descripción productos con enfoque diferencial.....	66

**Lista de Figuras**

**Pág.**

Figura. 1. Personas formadas en competencias socioemocionales y laborales 2016-2022	30
Figura. 2. Mapeo y Evaluación de Actores Clave de la PPTDD	52
Figura. 3. Estructura de la política de Pública de Trabajo Decente y Digno	59
Figura 4. Enfoques en la implementación del trabajo decente	72



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C**

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

**Lista de Anexos**

- Anexo 1. Justificación técnica de la PPTDD
- Anexo 2. Seguimiento a las dimensiones del trabajo decente y digno en Bogotá 2016- 2020
- Anexo 3. Descripción de la evolución de indicadores del trabajo decente 2016-2020.
- Anexo 4. Documento Técnico de Soporte (DTS) de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno
- Anexo 5. Mapeo de actores clave
- Anexo 6. Plan de acción PPTDD 2023-2038
- Anexo 7. Sistematización talleres y mesas de trabajo 4 objetivos específicos



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

**Introducción**

La Política Pública de Trabajo Decente y Digno (PPTDD) de Bogotá D.C adoptada mediante el Decreto 380 del 28 de septiembre de 2015, tiene por objetivo general: *“Promover eficazmente el acceso de trabajadores y trabajadoras de Bogotá, al derecho de tener un trabajo decente y digno como forma de erradicación de la segregación social, potenciando los efectos sobre el mercado laboral de las políticas macroeconómicas, sectoriales y educativas”*, se basa en los conceptos y lineamientos de la Organización Mundial del Trabajo (OIT): *a) Promoción de los principios y derechos fundamentales de la OIT en el trabajo, b) Generar oportunidades de empleo, c) Procurar el acceso a la promoción y seguridad social y d) Generar condiciones para el diálogo social tripartito.*

Mediante los Decretos 668 del 05 de diciembre de 2017, Decreto Distrital 171 de 2013, el Decreto 668 del 05 de diciembre de 2017 y el Decreto 084 de 2022 que orientan los procesos metodológicos de formulación, implementación y seguimiento de las políticas públicas en el D.C, se justifica la elaboración del presente plan de acción 2023-2038 de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno, como instrumento de referencia para continuar avanzando en la implementación y evaluación de la PPTDD en el largo plazo y contribuir además, con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS - a 2030 relacionados con el Trabajo Decente, principalmente el ODS No.1. Poner Fin a la Pobreza en todas sus formas, donde se plantea “el trabajo o el empleo como un vehículo para poner fin a la pobreza”, el ODS No 5 Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, el cual plantea principalmente “la igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible”, el ODS No. 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico, donde se plantea la creación de empleos decentes y mejorar la calidad de vida de las personas y el ODS No. 10 Reducción de las desigualdades.

A partir del año 2015 se ha venido dando un proceso de implementación de lo formulado en el Decreto 380 de 2015. Este proceso, nos ha llevado a la obtención de logros en materia de generación de programas de empleo y formación orientados hacia la población marginada de las dinámicas laborales de la ciudad. Algunos de los más relevantes son el posicionamiento de la Agencia Pública de gestión y Colocación de Empleo del Distrito como mecanismo formal de búsqueda de empleo en la ciudad, la consolidación del proceso de democratización de oportunidades económicas que buscan la inclusión laboral de las personas vulnerables con la ejecución de proyectos del distrito y



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C**

**Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)**

en materia de formación laboral se ha trabajado de la mano con los actores más relevantes del ecosistema como lo es el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

En ese sentido, el presente documento, aprobado el 9 de marzo de 2023 por el comité sectorial de desarrollo económico, se estructura en los siguientes capítulos: El primero se hace un diagnóstico de trabajo decente y digno en Bogotá, posteriormente en el capítulo número dos se habla de la problemática que atiende la presente Política Pública, en el tercer capítulo se incluyen los antecedentes de la PPTDD y su justificación, en el cuarto capítulo se hace una breve reseña de las acciones de implementación de la PPTDD, en el quinto capítulo se desarrolla todo el marco normativo nacional e internacional sobre el cual está construida la Política Pública, en el sexto capítulo se muestra el proceso de participación, el séptimo capítulo plantea las generalidades de la PPTDD y del plan de acción actualizado, donde se incluyen las acciones o posibles soluciones a las problemáticas identificadas en el análisis de las dimensiones, desde la competencia del Distrito Capital y finalmente, el octavo capítulo hace referencia al proceso de seguimiento y evaluación de la PPTDD según la metodología de seguimiento definida por el CONPES D.C.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

**1. Diagnóstico Trabajo Decente y Digno en Bogotá**

Según lo establecido en el Documento Técnico de Soporte DTS de la Política de Trabajo Decente y Digno establecida mediante decreto 380 de 2015, se establece que; según el acuerdo 489 del 2012 la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico SDDE asume la función de coordinación de la política pública como órgano rector de la política debe apoyarse en el Observatorio de Desarrollo Económico, para monitorear y estudiar el trabajo decente y digno en la ciudad.

*Tabla 1. Dimensiones e indicadores del trabajo decente establecidos en el marco de la política de trabajo decente y digno decreto 380 de 2015.*

Dimensión	Indicador	Descripción
1. Oportunidades de empleo.	Tasa de Ocupación	Mide la capacidad que tiene el mercado laboral de la ciudad para absorber la mano de obra disponible.
	Tasa de Desempleo	Mide el déficit de oportunidades de empleo en la ciudad
	Tasa de Desempleo juvenil	mide la proporción de trabajadores que desarrollan una actividad remunerada, no regulada, registrada o protegida por los marcos legales o normativos
	Tasa de Ninis	Mide la proporción de los jóvenes que no estudian ni trabajan - NINI's. Es decir, no están acumulando capital humano a través de la experiencia o la educación y no aportan valor agregado al producto de la ciudad.
	Tasa de Informalidad	Mide la variación de la población económicamente activa, aspecto que se traduce en menos mano de obra disponible que afecta el desarrollo económico y productivo de la ciudad.
	Proporción de Trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares	Mide la proporción de trabajadores cuya situación de trabajo está más expuesta a inestabilidad o riesgo económico.
	Proporción de asalariados en la ocupación no agrícola	Mide la proporción de asalariados en la ocupación no agrícola. Estos empleos se relacionan con una mayor productividad, mayor nivel de escolaridad y mayor remuneración.
2. Ingresos adecuados y trabajo productivo.	Tasa de trabajadores pobres	Mide la proporción de población trabajadora que hace parte de hogares clasificados como pobres, según la línea de pobreza monetaria. Estas personas, a pesar de estar empleadas, no cuentan con los ingresos suficientes para garantizar la calidad de vida mínima del hogar al que pertenecen
	Asalariados con bajos ingresos	Mide la desigualdad de los salarios enfocándose en el extremo inferior de la distribución salarial.
	Remuneración media por horas	Mide la remuneración media por hora mínima legal vigente.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

Dimensión	Indicador	Descripción
	Asalariados que han recibido capacitación recientemente	Mide el número de personas con vínculo laboral que han recibido capacitación.
3. Horas de trabajo decente.	Trabajadores con jornadas laborales excesivamente largas	Mide el porcentaje de trabajadores que trabaja en jornadas laborales superiores a la jornada legal, lo cual puede afectar negativamente su calidad de vida
4. Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal.	Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado	Mide el tiempo destinado a labores no remuneradas en contraste con las remuneradas, tales como: el cuidado de menores de edad y adultos mayores, aseo del hogar o preparación de alimentos, entre otros.
5. Trabajo que debería abolirse.	Tasa de trabajo infantil	Mide la proporción de niños y niñas entre los 5 y 17 años de edad que se dedican principalmente a participar en la generación de ingresos para la familia o para su propio disfrute. Este tiempo de trabajo compite con el tiempo disponible para la educación por lo que debería abolirse.
6. Estabilidad y seguridad en el trabajo.	Tasa de trabajo precario	Mide la proporción de trabajadores cuyo contrato de trabajo es verbal o a término fijo. Se incluye el total de ocupados con contratos verbales en empresas particulares, los trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares, o que se desempeñan como empleados domésticos y los trabajadores clasificados como jornaleros o peones.
	Antigüedad en el trabajo	Mide la estabilidad laboral. Una mayor antigüedad en el trabajo, medido en años, puede ser el reflejo de un trabajo con buenos ingresos, seguridad social, horas de trabajo decente, entre otros aspectos. Esto permite al trabajador tomar decisiones de ahorro, inversión y gasto de largo plazo.
7. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.	Segregación ocupacional según sexo	Mide la discriminación de labores de acuerdo con el sexo, comúnmente conocida como la división sexual del trabajo.
	Proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos	Mide la proporción de cargos directivos ocupados por mujeres. Una mayor proporción de mujeres en este tipo de cargos, indica mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
	Brecha salarial de género	Mide la diferencia existente entre los salarios percibidos por los hombres y mujeres. Un mayor valor del indicador, refleja una mayor brecha en los salarios.
8. Entorno de trabajo seguro.	Tasa de mortalidad por accidente de trabajo	Mide el número de muertes calificadas y reconocidas por la ARL como consecuencia de un accidente de trabajo.
	Tasa de accidentalidad laboral	Mide el número de muertes calificadas y reconocidas por la ARL como consecuencia de una enfermedad laboral, tales como: la depresión, reacción de estrés grave, reacción de estrés agudo y los trastornos de ansiedad generalizada, entre otros.
	Tiempo perdido a causa de accidentes de trabajo	Información no se encuentra disponible ni a escala nacional ni local
	Inspección laboral	Actividades de Inspección, vigilancia y control que hace exclusivamente el ministerio del trabajo.
9. Seguridad Social.	Proporción de la población en edad de jubilación que percibe una pensión	Mide la proporción de la población en edad de jubilación que percibe una pensión. Un bajo porcentaje indica que la población mayor está desprotegida en este aspecto de la seguridad social.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

Dimensión	Indicador	Descripción
	Gasto público en seguridad social (% del PIB)	Refleja el esfuerzo público para orientar eficientemente recursos hacia los segmentos de la población que más requerirán de los mismos.
	Proporción de la PEA que cotiza a un fondo de pensiones	Mide la proporción de la fuerza de trabajo, denominada en el antiguo marco de la GEIH "población económicamente activa - PEA-" que cotiza en un fondo de pensiones.
10. Diálogo social y representación de trabajadores y empleadores.	Tasa de sindicalización	Mide el porcentaje de trabajadores que cuentan con voz para una construcción y fortalecimiento de las organizaciones que representan a través del diálogo social.
	Empresas afiliadas a organizaciones de empleadores	N/D
	Tasa de cobertura de la negociación colectiva	N/D
	Días no trabajados a causa de huelgas y cierres patronales	N/D

Fuente: Dimensiones e indicadores tomados del DTS Política de Trabajo Decente y Digno 2015. Anexo 4.

Para efectos de realizar un diagnóstico de la situación desagregada del trabajo decente en la ciudad, y en el marco del cumplimiento los artículos 22 y 25 del Decreto 380 de 2015 Política Pública de Trabajo Decente y Digno, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico a través de la Dirección de Estudios de Desarrollo Económico y el Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá medirá los avances y los resultados en la aplicación e implementación de la Política a través del análisis y actualización de cada uno de los indicadores agrupados en las diez (10) dimensiones del trabajo decente definidos y descritos previamente.

En este sentido, el observatorio a la fecha ha generado dos cuadernos de desarrollo económico "Seguimiento a la Política Pública de Trabajo Decente y Digno - PPTDD" el No. 36 para el periodo 2014 - 2016 y el No. 49 para el periodo 2016 – 2020, para efectos de este análisis se toman los datos del cuaderno No. 49, para el periodo 2016-2020, y se hace un análisis paralelo de los indicadores del primer semestre de los años 2021 y 2022.

### 1.1. Seguimiento a dimensiones e indicadores del trabajo decente y digno en Bogotá 2016-2020 D.C

Con el fin de presentar un diagnóstico del trabajo decente que evidencie la situación de todos los indicadores definidos previamente, se toma el análisis de las dimensiones e indicadores del trabajo decente y digno, Anexo 02, donde se presenta el seguimiento durante dos períodos de tiempo: 2016-2019 con periodicidad anual y 2019-2020; con una periodicidad variable, anual, semestral o trimestral; en algunos casos no se reportó información, debido a las metodologías adoptadas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) en el año 2020, como consecuencia



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

de las condiciones de prevención y mitigación del virus COVID 19. En ese sentido, se tiene en cuenta que los resultados para el año 2020 también muestran los efectos de esta pandemia, en la recolección y producción de datos, el crecimiento económico y el mercado laboral de las ciudades de las zonas altamente urbanizadas.

Según el Anexo 02, Bogotá DC se vio afectada por la pandemia generada por el virus COVID 19, tanto en sus niveles de crecimiento económico, competitividad, tejido empresarial y mercado laboral, como en el bienestar social de la población. Debido a ello, a partir del año 2021, se empiezan a plantear e implementar procesos de recuperación económica y social, particularmente, era necesario enfrentar los aumentos de la tasa de desempleo en mujeres y jóvenes, población NINI y la tasa asociada a la informalidad laboral.

Ahora bien, con base a los antecedentes justificatorios y el marco conceptual, el trabajo decente y digno se aborda desde su integralidad agrupando y/o expresando la estructura de la PPTDD en las 10 dimensiones y 24 indicadores (después de una depuración de indicadores, por falta de fuente de información) (Tabla 2).

*Tabla 2. Dimensiones e indicadores que reflejan la situación del trabajo decente y digno en Bogotá D.C, 2016-2020*

Dimensión	Indicador	2016	2017	2018	2019	Cambio 2016-2019	Corte 2019-2020	2019	2020	Cambio 2019-2020
1. Oportunidades de empleo.	Tasa de Ocupación	64,20 %	62,30 %	61,90 %	61,50%	-2,70%	Anual	61,50 %	52,50%	-9,00%
	Tasa de Desempleo	9,30%	10,50 %	10,50 %	10,90%	1,60%	Anual	10,90 %	18,20%	7,30%
	Tasa de Desempleo en Jóvenes	15,10 %	19,20 %	19,40 %	18,70%	3,60%	Anual	18,70 %	27,50%	8,80%
	Tasa de Ninis	17,40 %	17,20 %	17,40 %	20,50%	3,10%	2 semestre	19,50 %	28,20%	8,70%
	Tasa de Informalidad	42,50 %	41,70 %	41,80 %	40,60%	-1,90%	2 semestre	40,70 %	41,80%	1,10%



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

Dimensión	Indicador	2016	2017	2018	2019	Cambio 2016-2019	Corte 2019-2020	2019	2020	Cambio 2019-2020	
	Proporción de Trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares	33,20 %	31,90 %	32,10 %	33,20%	0,00%	Anual	33,20 %	36,60%	3,40%	
	Proporción de asalariados en la ocupación no agrícola	59,00 %	60,40 %	60,30 %	59,50%	0,50%	Anual	59,50 %	59,40%	-0,10%	
2. Ingresos adecuados y trabajo productivo.	Tasa de trabajadores pobres	6,50%	6,50%	6,50%	Sin Dato	Sin Dato	Sin información	Sin dato	Sin Dato	Sin Dato	
	Proporción de asalariados con bajos ingresos	7,70%	7,00%	7,70%	7,10%	-0,60%	Último trimestre	7,40%	8,10%	0,70%	
	Remuneración media por horas	\$ 7.200	\$ 7.491	\$ 8.010	\$ 8.429	\$ 1.229	Último trimestre	\$ 8.072	\$ 8.292	\$ 220	
	Asalariados que recibieron capacitación recientemente	848	291	864	1934	1086	Anual	1934	366	-1568	
3. Horas de trabajo decente.	Proporción de trabajadores con jornadas laborales excesivamente largas	29,10 %	26,40 %	28,00 %	28,80%	-0,30%	Anual	28,80 %	25,50%	-3,30%	
4.	Conciliación del trabajo, la	Tasa de tiempo de trabajo no remunerado	29,70 %	27,30 %	25,20 %	26,90%	-2,80%	Último trimestre	26,60 %	28,90%	2,30%



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

Dimensión	Indicador	2016	2017	2018	2019	Cambio 2016-2019	Corte 2019-2020	2019	2020	Cambio 2019-2020
vida familiar y la vida personal.	o frente al remunerado									
5. Trabajo que debería abolirse.	Trabajo infantil	3,60%	2,50%	2,20%	1,80%	-1,80%	Anual	1,80%	0,90%	-0,90%
6. Estabilidad y seguridad en el trabajo.	Tasa de trabajo precario	16,80 %	16,10 %	15,80 %	14,40%	-2,40%	Último trimestre	14,80 %	12,70%	-2,10%
	Años de antigüedad en el trabajo	4,8	5	5,2	5,2	0,4	Último trimestre	5,2	5,2	0
7. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.	Segregación ocupacional según sexo	47,20 %	46,90 %	46,50 %	46,70%	-0,50%	Anual	46,70 %	44,70%	-2,00%
	Proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos	46,60 %	43,60 %	46,80 %	43,70%	-2,90%	Anual	43,70 %	47,00%	3,30%
	Brecha salarial de género	8,00%	3,70%	2,70%	5,50%	-2,50%	Último trimestre	2,60%	0,80%	-1,80%
8. Entorno de trabajo seguro.	Tasa de mortalidad por accidente de trabajo	3,20%	2,80%	3,30%	3,80%	0,60%	Sin información	Sin dato	Sin dato	Sin dato
	Tasa de accidentalidad laboral	4,90%	4,40%	4,00%	4,80%	-0,10%	Sin información	Sin dato	Sin dato	Sin dato
9. Seguridad Social.	Proporción de la población en edad de jubilación que percibe una pensión	33,90 %	30,00 %	33,30 %	34,00%	0,10%	2 semestre	34,10 %	27,40%	-6,70%



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

Dimensión	Indicador	2016	2017	2018	2019	Cambio 2016-2019	Corte 2019-2020	2019	2020	Cambio 2019-2020
	Proporción de la PEA que cotiza a un fondo de pensiones	49,50 %	50,30 %	50,50 %	50,40%	0,90%	2 semestre	51,10 %	46,00%	-5,10%
10. Diálogo social y representación de trabajadores y empleadores.	Tasa de sindicalización	3,40%	2,50%	2,40%	2,20%	-1,20%	Último trimestre	2,20%	2,80%	0,60%

Fuente: Elaboración propia con base a Anexo 2 y Anexo 3

En síntesis, para las dimensiones 1 y 2 (1. Oportunidades de empleo y 2. Ingresos adecuados y trabajo productivo) se observa un retroceso evidente, ya que cuatro indicadores (Tasa de Ocupación, Tasa de Desempleo, Tasa de Desempleo en Jóvenes, Tasa de Ninis) de los 11 indicadores evolucionaron negativamente entre 2016 y 2019. Estos mantuvieron este tipo de comportamiento entre 2019 y 2020, junto con cinco (5) indicadores más (Tasa de Informalidad, proporción de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares, proporción de asalariados en la ocupación no agrícola, proporción de asalariados con bajos ingresos, y Asalariados que recibieron capacitación recientemente); lo que revela la persistencia de la situación problemática relacionada con la generación de empleo y la calidad del mismo, para ello se debe mejorar la mayoría de indicadores de estas dimensiones, logrando más trabajos e ingresos monetarios dignos y decentes.

Las dimensiones 3, 4, 5 y 6 se componen de cinco indicadores, los cuales, en su mayoría, experimentaron cambios positivos en ambos periodos de tiempo, pues los (5) indicadores evolucionaron positivamente entre 2016 y 2019 (Proporción de trabajadores con jornadas laborales excesivamente largas, tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado, Trabajo infantil, años de antigüedad en el trabajo y tasa de trabajo precario). Entre 2019 y 2020 también evolucionaron favorablemente tres (3) de los cinco (5) indicadores (Proporción de trabajadores con jornadas laborales excesivamente largas, trabajo infantil y tasa de trabajo precario), sin embargo, el indicador tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado de la dimensión cuatro (4) tuvo comportamiento negativo y el indicador años de antigüedad en el trabajo de la dimensión seis (6) se mantuvo igual, tal como se refleja en la tabla 2.



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C**

**Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)**

Por su parte, en las dimensiones 7, 8 y 9 conformadas por siete (7) indicadores: segregación ocupacional según sexo, proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos, brecha salarial de género, tasa de mortalidad por accidente de trabajo, tasa de accidentalidad laboral, proporción de la población en edad de jubilación que percibe una pensión, proporción de la PEA que cotiza a un fondo de pensiones, entre 2016 y 2019, solo dos indicadores tuvieron comportamiento negativo (Proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos y Tasa de mortalidad por accidente de trabajo), y cinco de ellos se comportaron positivamente. Sin embargo, para el periodo 2019 -2020, los dos indicadores relacionados con la dimensión 8 entorno de trabajo seguro (Tasa de mortalidad por accidente de trabajo y tasa de accidentalidad laboral) no fue posible su análisis debido a la falta de información disponible, por su parte los tres (3) indicadores de la dimensión 7. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, reflejaron comportamiento positivo que evidencia una mejora en la dimensión de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Situación contraria se refleja en los indicadores de la dimensión 9. La Seguridad Social, sus dos indicadores registraron cambios negativos importantes, situación que en gran medida se refleja por la crisis ocasionada por el COVID 19, tal como se refleja en la tabla 2.

Finalmente, en la dimensión 10: Diálogo social y representación de trabajadores y empleadores, se tiene que la tasa de sindicalización, evolucionó negativamente entre 2016 y 2019 y positivamente entre 2019 y 2020 tal como se refleja en la tabla 2.

**1.2. Seguimiento a dimensiones e indicadores del trabajo decente y digno en Bogotá 2021 -2022 D.C**

En el cuaderno de desarrollo económico No 49 “seguimiento a las dimensiones del trabajo digno y decente en Bogotá” se desarrolló el análisis de las dimensiones e indicadores del periodo 2016 a 2020, quedando pendiente por revisar el comportamiento de la batería de indicadores de Trabajo Decente y Digno para el periodo comprendido entre el 2021 y 2022, horizonte temporal muy importante para el análisis y justificación de la actualización del plan de acción de esta política, porque este periodo comprende el proceso de recuperación económica posterior a la emergencia generada por el COVID-19.

A partir de allí, y de la generación del Monitor de Trabajo Decente y Digno en cumplimiento de los artículos 22 y 25 del decreto 380 de 2015 por parte del Observatorio de Desarrollo Económico de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, se puede analizar el comportamiento de 23 indicadores medidos de manera semestral y visibles en el monitor de TDD disponible en:



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

[https://lookerstudio.google.com/reporting/d2fd9b58-77fd-4b06-92ee-a9b05d1b0f84/page/p\\_nfdjmem1yc](https://lookerstudio.google.com/reporting/d2fd9b58-77fd-4b06-92ee-a9b05d1b0f84/page/p_nfdjmem1yc)

En este sentido, se hace un análisis independiente para este periodo en particular, debido a la disponibilidad de información semestral de los indicadores de cada una de las dimensiones, lo cual hace posible compararlos, en este sentido los datos se sintetizan en la siguiente tabla:

*Tabla 3. Dimensiones e indicadores que reflejan la situación del trabajo decente y digno en Bogotá D.C, 2021-2022 primer semestre.*

Dimensiones	Indicadores	2021-1	2021-2	2022-1	Variación 2021/2022-1
Dimensión 1: Oportunidades de empleo	1. % Tasa de ocupación	55,70%	57,50%	58,60%	2,90%
	2. % Tasa de desempleo	18,80%	13,40%	12,90%	-5,90%
	5. % Tasa de desempleo juvenil	28,10%	22,30%	20,60%	-7,50%
	3. % Jóvenes que no están estudiando ni trabajando	23,70%	21,60%	22,00%	-1,70%
	4. % Tasa de Informalidad	38,60%	36,30%	35,40%	-3,20%
	6. % Proporción de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares en la ocupación total	29,20%	34,00%	29,80%	0,60%
	7. % Proporción de asalariados en la ocupación no agrícola	67,80%	63,00%	67,60%	-0,20%
Dimensión 2: Ingresos Adecuados y Trabajo Productivo:	8. Tasa de trabajadores pobres	36,70%	36,90%	35,90%	-0,80%
	9. Asalariados con bajos ingresos	18,40%	14,70%	13,00%	-5,40%
	10. Remuneraciones medias por horas	8.394	9.753	10.053	1.659



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

Dimensiones	Indicadores	2021-1	2021-2	2022-1	Variación 2021/2022-1
Dimensión 3: Tiempo y trabajo decente	12. Trabajadores en jornadas laborales excesivamente largas	23,70%	25,40%	28,10%	4,40%
Dimensión 4: Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal	13. Tasa de trabajo no remunerado frente al remunerado	34,00%	29,50%	29,00%	-5,00%
Dimensión 5: Trabajo que debería abolirse	14. Trabajo infantil	0,30%	0,60%	0,70%	0,40%
Dimensión 6: Estabilidad y seguridad del Trabajo	15. Tasa de empleo precario	28,50%	25,50%	25,10%	-3,40%
	16. Antigüedad en el trabajo	5,4	5,98	5,95	0,55
Dimensión 7: Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo	17. Segregación ocupacional según sexo	46,10%	45,60%	46,40%	0,30%
	18. Proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos	46,70%	48,00%	48,00%	1,30%
	19. Brecha salarial de género	3,10%	14,20%	14,10%	11,00%
Dimensión 8: Entorno de trabajo seguro	20. Número de muertes calificadas por accidente de trabajo	62	72	60	-2
	21. Número de muertes calificadas por enfermedad laboral	22	11	9	-13
Dimensión 9: Seguridad social	23. Proporción de la población en edad de jubilación que percibe pensión	37,10%	39,10%	38,90%	1,80%
	24.. Proporción de la fuerza de trabajo que cotiza a un fondo de pensiones	65,80%	69,20%	70,90%	5,10%



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

Dimensiones	Indicadores	2021-1	2021-2	2022-1	Variación 2021/2022-1
Dimensión 10: Diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores	25. 1. Tasa de sindicalización	5,00%	3,70%	3,20%	-1,80%

Fuente: Elaboración propia con base en Monitor TDD

En síntesis, la dimensión 1 Oportunidades de empleo con 7 indicadores, de los cuales cinco (5) tuvieron comportamiento positivo en el periodo de análisis, de la siguiente manera: 1. Tasa de ocupación aumentó 2.9 pp, 2. Tasa de desempleo, una disminución de 6 pp, 5. Tasa de desempleo juvenil, disminuyó 7.5 pp, 3. Jóvenes que no están estudiando ni trabajando, disminuyó 1.7 pp, 4. Tasa de Informalidad, se redujo en 3.2pp, por el contrario dos indicadores tuvieron comportamiento negativo, 6. La proporción de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares en la ocupación total, aumentó 0.6pp y 7. Proporción de asalariados en la ocupación no agrícola, disminuyó 0.2pp.

En lo relacionado con la dimensión 2. Ingresos Adecuados y Trabajo Productivo, los tres (3) indicadores tuvieron un comportamiento positivo, 8. Tasa de trabajadores pobres, 9. Asalariados con bajos ingresos, 10. Remuneraciones medias por horas, disminución de 0.8 pp, disminución de 5.4pp y el incremento de \$1659 respectivamente.

Por su parte, la Dimensión No 3: Tiempo y trabajo decente, medido a través del indicador de Trabajadores en jornadas laborales excesivamente largas, que para el periodo de revisión tuvo un comportamiento negativo al aumentar en 4.4 pp; La dimensión No. 4: Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal medida a través del indicador Tasa de trabajo no remunerado frente al remunerado mostró una disminución de 5 pp, lo que implica una mejora en la medida en que disminuyó en esa proporción la cantidad de tiempo en promedio del trabajo no remunerado frente al remunerado; en la dimensión No 5: Trabajo que debería abolirse medido a través del indicador de trabajo infantil el cual tuvo un incremento de 0.4pp pasando de 0.3% a 0.7%; la Dimensión 6: Estabilidad y seguridad del Trabajo compuesta por los indicadores de: a) Tasa de empleo precario y b) Antigüedad en el trabajo, ambos indicadores con comportamiento positivo para el periodo de revisión con variación de -3.4pp y 0.55pp respectivamente; la dimensión No. 7 de Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, con los indicadores de: a) Segregación ocupacional según sexo con comportamiento negativo/marginal ya que aumentó de 46.1% a 46.4%, es decir, aumentó en 0.3 pp, b) Proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos tuvo comportamiento positivo



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

ya que aumentó en 1.3 pp, y c) Brecha salarial de género tuvo un aumento de 11 pp, lo que generó un aumento de la brecha y por consiguiente una desmejora en las condiciones en términos de género en la ciudad.

la Dimensión 8: Entorno de trabajo seguro con los indicadores a) Número de muertes calificadas por accidente de trabajo y b) Número de muertes calificadas por enfermedad laboral con comportamientos positivos de -2pp y -13pp respectivamente (la medición de estos indicadores cambio con respecto a las mediciones del cuaderno de desarrollo económico No 49) y la dimensión No. 9 de seguridad social compuesta por los indicadores de la) Proporción de la población en edad de jubilación que percibe pensión que tuvo comportamiento positivo de 1.8 pp y b) Proporción de la fuerza de trabajo que cotiza a un fondo de pensiones con aumento de 5.1 pp para el periodo analizado.

Finalmente, en la dimensión 10: Diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores, el cual se mide con el indicador Tasa de sindicalización, el cual tuvo un comportamiento negativo con la reducción de 1.8pp para el periodo analizado.

## **2. Problemática o Situación que Atiende la Política Pública de Trabajo Digno y Decente**

El presente capítulo contextualiza de manera abreviada el problema público que busca resolver la PPTDD. En primera instancia se describe el problema público definido en el DTS del decreto 380 de 2015 y se puntualiza en los ajustes y cambios en la redacción del mismo, como resultado del proceso de actualización del plan de acción de la PPTDD, además, se hace énfasis en la persistencia de la situación problemática evidenciada por el comportamiento de los indicadores agrupados en las 10 dimensiones del trabajo decente y digno y en virtud de ello se describe la cadena de valor de la política pública elaborada con base en lo expuesto en el decreto 380 de 2015.

### **2.1. Problema Público de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno PPTDD.**

Según lo establecido en el Documento Técnico de Soporte DTS de la política pública de trabajo decente y digno en Bogotá D.C, la política pública busca atender el siguiente problema público:

**Problema Público: “Existe un déficit de calidad en el trabajo que se genera en la ciudad”.**

A partir de la síntesis del análisis de las dimensiones e indicadores que dan cuenta de la situación del trabajo decente y digno en Bogotá D.C, y con base en el problema público establecido en el



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

decreto 380 de 2015”, se puede afirmar que existe un **“déficit de trabajo decente y digno en la ciudad, si bien; la ciudad tiene un mercado de trabajo consolidado y dinámico, reflejado principalmente en el comportamiento positivo de la mayoría de indicadores, al compararlos se observa que en la actualidad tienen un mejor comportamiento, sin embargo, los cambios positivos en los indicadores no representa la inexistencia de la problemática, pues el trabajo decente se representa básicamente en la calidad del trabajo que se genera, el cual se debe visualizar y entender desde la multidimensionalidad que nos muestran los indicadores analizados previamente”**, lo cual se sustenta a manera de síntesis en que, si bien, el comportamiento de los indicadores agrupados en las 10 dimensiones analizadas en la sección anterior, reflejan en su mayoría comportamientos positivos (de reducción o incremento, según sea el caso), el distrito aún tiene el reto de mantener este tipo de comportamiento en los indicadores, y continuar realizando acciones que propendan por una mayor calidad del trabajo desde los procesos de generación de oportunidades de empleo con criterios de trabajo decente y digno, para el beneficio de toda la ciudadanía trabajadora.

En este sentido, algunos de los retos más grandes son, la Dimensión 1: oportunidades de empleo para el primer semestre del año 2022 aún persiste una tasa de desempleo de dos dígitos 12,9% exactamente, una tasa de desempleo de jóvenes del 20,6% y una tasa de informalidad del 35,4%, tal como se observa en la tabla 4.

Para el 2022, según los datos publicados por el DANE la tasa de desempleo fue de 11,2%. Lo que representó una disminución de 2,6 puntos porcentuales (p.p.) frente al año 2021 (13,8%). De acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), la tasa de informalidad en Bogotá fue de 35,2 % en 2022.

Con respecto a los demás indicadores de las dimensiones que también miden el trabajo decente y digno, es evidente que, tanto el distrito como la institucionalidad deben continuar desarrollando procesos de articulación y alianzas para el desarrollo de acciones misionales que promuevan condiciones dignas y decentes en el trabajo, en este sentido; el lograr mantener comportamientos positivos en los indicadores que reflejan condiciones dignas y decentes para los trabajadores/ as se constituye en importantes retos de esta política; puntualmente, algunos indicadores relevantes como: tasa de trabajadores pobres, trabajadores en jornadas laborales excesivamente largas, tasa de trabajo no remunerado frente al remunerado, tasa de empleo precario, brecha salarial de género, proporción de la fuerza de trabajo que cotiza a un fondo de pensiones y tasa de



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

sindicalización, cuyos datos para el primer semestre 2022 reflejan la persistencia de la situación problemática expuesta inicialmente, ver tabla 4:

Tabla 4. Indicadores de trabajo decente y digno primer semestre 2022

Dimensiones	Indicadores	2022-1
Dimensión 1: Oportunidades de empleo	1. % Tasa de ocupación	58,60%
	2. % Tasa de desempleo	12,90%
	5. % Tasa de desempleo juvenil	20,60%
	3. % Jóvenes que no están estudiando ni trabajando	22,00%
	4. % Tasa de Informalidad	35,40%
	6. % Proporción de trabajadores por cuenta propia y de familiares en la ocupación total	29,80%
	7. % Proporción de asalariados en la ocupación no agrícola	67,60%
Dimensión 2: Ingresos Adecuados y Trabajo Productivo	8. Tasa de trabajadores pobres	35,90%
	9. Asalariados con bajos ingresos	13,00%
	10. Remuneraciones medias por horas	10.053
Dimensión 3: Tiempo y trabajo decente	12. Trabajadores en jornadas laborales excesivamente largas	28,10%
Dimensión 4: Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal	13. Tasa de trabajo no remunerado frente al remunerado	29,00%
Dimensión 5: Trabajo que debería abolirse	14. Trabajo infantil	0,70%
Dimensión 6: Estabilidad y seguridad del Trabajo	15. Tasa de empleo precario	25,10%
	16. Antigüedad en el trabajo	5,95
Dimensión 7: Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo	17. Segregación ocupacional según sexo	46,40%
	18. Proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos	48,00%
	19. Brecha salarial de género	14,10%
Dimensión 8: Entorno de trabajo seguro	20. Número de muertes calificadas por accidente de trabajo	60
	21. Número de muertes calificadas por enfermedad laboral	9
Dimensión 9: Seguridad social	23. Proporción de la población en edad de jubilación que percibe pensión	38,90%
	24. Proporción de la fuerza de trabajo que cotiza a un fondo de pensiones	70,90%
Dimensión 10: Diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores	25. Tasa de sindicalización	3,20%



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

Fuente: Elaboración propia con base en información disponible en Monitor TDD

Una vez analizados los indicadores, y como resultado de los procesos de socialización y diálogo realizados durante el segundo semestre del año 2022 en el marco de la Subcomisión de Concertación de Política Salarial y Laboral de Bogotá, diálogos realizados con representantes de los empleadores, representantes de trabajadores y trabajadoras y representantes del gobierno nacional y local, con la participación relevante del Ministerio del Trabajo en cada uno de los procesos, se adelantaron acciones de contextualización de la realidad o realidades asociadas al trabajo decente y digno, identificación de necesidades relacionadas con el trabajo decente y digno y algunas recomendaciones para el distrito que permitan fortalecer el proceso de implementación de la política, tal como se describe en la siguiente sección y cuya sistematización se encuentra en el **Anexo 7**.

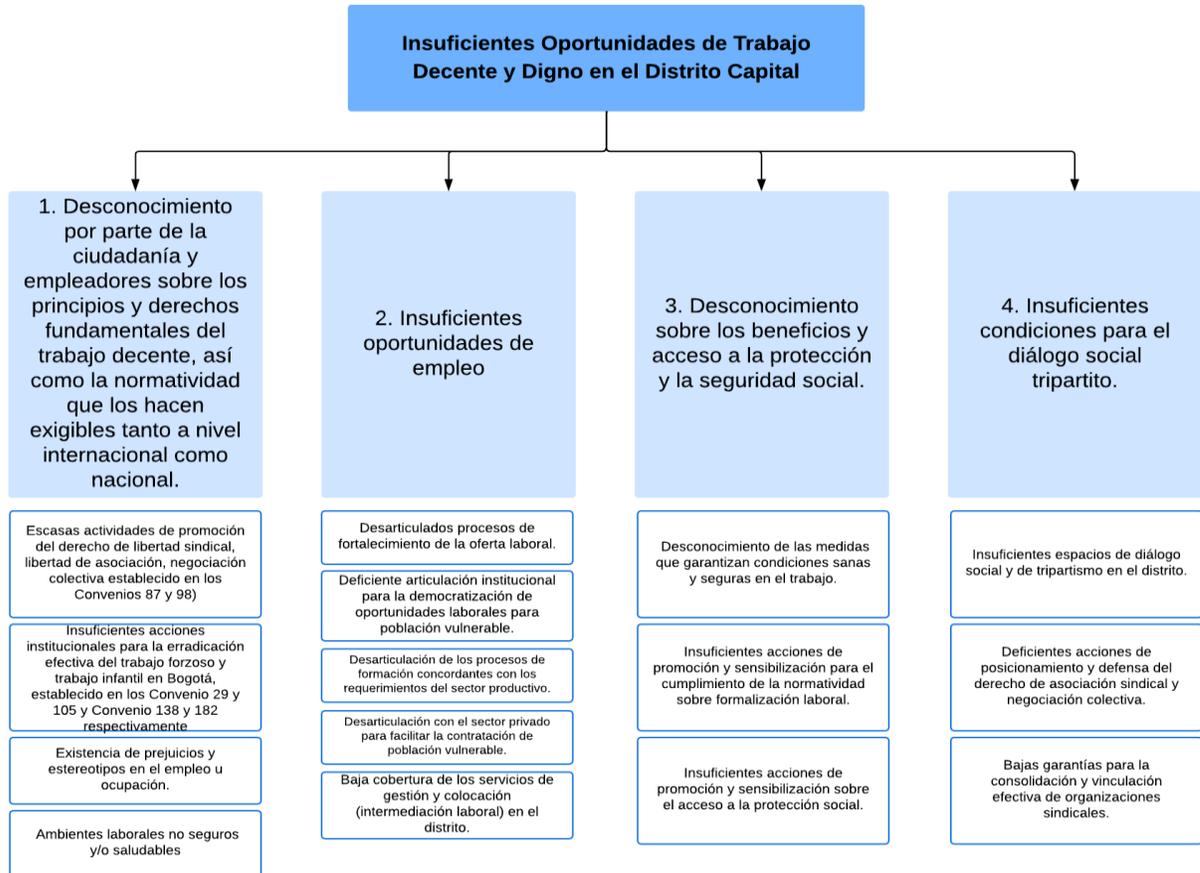
De esta manera, tomando como referencia el problema público establecido en el DTS de la política Pública en el año 2015, y con base en el análisis previo, se ratifica la persistencia del problema público y se ajusta la redacción del mismo de **“Existe un déficit de calidad en el trabajo que se genera en la ciudad”** a **“Insuficientes Oportunidades de Trabajo Decente y Digno en el Distrito Capital”**, este ajuste en la redacción se da porque desde la comprensión multidimensional del trabajo decente, las insuficientes oportunidades del mismo logra tener una mayor integralidad y alcance conceptual y operativo, que implica calidad, condiciones y garantías del trabajo y no se sesga únicamente a la calidad del mismo. De esta manera, y con base en la definición del problema central y la estructura de la política pública del decreto 380 de 2015 se construye la cadena de valor que incluye el análisis de las causas directas e indirectas, insumo importante para la definición de la estructura de la política y construcción del plan de acción, tal como se observa en la siguiente tabla.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

Tabla 5. Problema central y cadena de valor de la PPTDD en Bogotá D.C.



Fuente. Elaboración propia con base a proceso de participación y decreto 380 de 2015

### 3. Antecedentes y Justificación

La PPTDD en Bogotá D.C se construyó en el año 2015 a partir de un proceso participativo y colectivo con diferentes actores del mundo del trabajo en espacios de diálogo y concertación que hicieron efectiva la discusión pública (Anexo 4: Documento Técnico de Soporte (DTS) de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno). Para esto, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE) implementó las siguientes estrategias de participación:

- **Mapeo de actores que representan el tripartismo:** Durante el año 2015 en el proceso de formulación de la política pública, se identificaron actores relevantes que representan al



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C**

**Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)**

gobierno, empleadores, empleados y poblaciones que tradicionalmente han sido marginadas como las mujeres, los grupos étnicos, los y las jóvenes y la población de los sectores LGBTI, entre otros.

- **Recolección de información:** Durante el año 2015 en el proceso de formulación de la política pública, se diseñó y aplicó un instrumento de recolección de información primaria sobre a) las características de los actores, b) valoración sobre el trabajo, la problemática y alternativas de solución, c) sugerencias para la política pública de trabajo decente y digno, d) iniciativas de programas y proyectos y e) relaciones sobre formas de concebir y entender las características relacionadas con el trabajo decente y digno, para contribuir a la formulación de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno y la identificación de los indicadores del trabajo decente.
- **Diagnóstico de trabajo decente y digno:** Durante el proceso de formulación de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno realizado durante el año 2015, con base en estudios e investigaciones realizadas por el Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá, y con la información recolectada de la sistematización y análisis de las opiniones de los participantes, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE) logró construir y retroalimentar el diagnóstico de trabajo decente y digno tal como se observa en el anexo 4.
- **Formulación de la política pública:** Este proceso de formulación de la política pública realizado durante el año 2015, logra posicionarse en espacios de diálogo social en el D.C, contando con el respaldo de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Bogotá, espacio tripartito institucionalizado coordinado por el Ministerio del Trabajo, creado con el fin de fomentar las buenas relaciones laborales, contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo, facilitando espacios de concertación en torno a las políticas salariales y laborales, estos espacios cuentan con la participación del gobierno nacional, las asociaciones gremiales, los sindicatos y el gobierno distrital.

Es así como, mediante estos procesos de concertación y deliberación, la SDDE construyó la Política Pública de Trabajo Decente y Digno, adoptada mediante el Decreto 380 del 28 de septiembre de 2015; sin embargo, considerando el ejercicio metodológico implementado en ese momento, la misma no contó con la elaboración de un plan de acción que permitiera definir actividades o productos, indicadores y metas que orienten y faciliten su implementación, seguimiento y evaluación, instrumentos importantes que permiten consolidar, orientar y forjar procesos que materialicen las acciones puntuales en pro del trabajo decente y digno en la ciudad.



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C**

**Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)**

De ahí que, durante la vigencia del actual gobierno de Bogotá D.C 2020-2024, la SDDE inicia el proceso de actualización de la política pública a través de la formulación del correspondiente plan de acción, en el marco de los lineamientos metodológicos impartidos por el Decreto Distrital 689 de 2011, el Decreto Distrital 171 de 2013, el Decreto 668 del 05 de diciembre de 2017 y el Decreto 084 de 2022, los cuales determinan las orientaciones necesarias para que las políticas públicas expedidas antes del CONPES D.C puedan transitar hacia la adopción del plan de acción.

Adicionalmente, según lo establecido en el Plan de Desarrollo un nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI 2020 -2024, en su artículo 61 y 138 se ratifica el compromiso institucional para la actualización de la Política pública de trabajo Decente y Digno y la adopción del correspondiente plan de acción a desarrollarse en articulación con el Ministerio del Trabajo, como entidad rectora a nivel nacional y territorial de todos los temas relacionados con el trabajo decente.

De esta manera, Bogotá D.C continuarán atendiendo y fortaleciendo estrategias para hacer efectivo el trabajo decente y digno en el mediano y largo plazo en el marco de la PPTDD, atendiendo los postulados que permitan la garantía del derecho fundamental al trabajo con criterios multidimensionales que reflejan la calidad del mismo, lo cual involucra acciones tendientes a generar grandes transformaciones en el mercado laboral que se evidencian en la disminución de las brechas y desigualdad laboral entre hombres y mujeres e incremento de oportunidades de empleo para jóvenes, personas mayores, mujeres y otros grupos poblacionales con mayores barreras de acceso al mercado laboral, en particular, con la adopción del plan de acción, entendiendo este instrumento como un medio que permitirá avanzar hacia un mejor desempeño del mercado laboral y económico, una sociedad más justa, integrada y democrática; sirviendo además de ejemplo o referente para otros ejercicios de actualización o desarrollo de políticas públicas.

Todos estos antecedentes normativos justifican la importancia de la construcción del plan de acción de la política pública de trabajo decente y digno, tanto para los procesos de seguimiento y evaluación que se plantean desde los aspectos metodológicos diseñados por el CONPES DC, como para la materialización de acciones puntuales que permitan el cumplimiento tanto de su objetivo general como de cada uno de los objetivos específicos de trabajo decente.

**3.1. Necesidad de la adopción del plan de acción en las políticas públicas en el D.C.**

Las entidades del Distrito Capital deben tener capacidades adecuadas para la estructuración de las políticas públicas como instrumentos de planeación y desarrollo de mediano y largo plazo, por lo



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

cual, el Decreto Distrital 689 de 2011 y el Decreto Distrital 171 de 2013 se constituyen en los instrumentos que mejoran y orientan los procesos metodológicos para la elaboración del plan de acción de las Políticas Públicas en el Distrito (Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, 2017).

El plan de acción que se exige para finalizar la fase de formulación debe presentar la planeación de productos para toda la vigencia de la política, debe ser de carácter indicativo en los elementos presupuestales, es decir, presentar presupuestos estimados que pueden ser objeto de ajuste; debe contar con una programación anual de acciones, así como con la formulación de metas e indicadores, y responsables institucionales. El presupuesto debe estar integrado por fuentes alternativas de financiación (proyectos de inversión, funcionamiento, convenios, asociaciones público-privadas, recursos de cooperación internacional, empréstitos, acciones financiadas con recursos de sectores privados, etc.) (Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, 2017, pág. 40-41).

Así mismo, con la expedición reciente del Decreto 084 de 2022 se determinó un régimen de transición para la adopción del plan de acción en las políticas públicas expedidas mediante Decreto con anterioridad a la instauración del CONPES D.C. (Decreto Distrital 668 de 2017) de la siguiente manera:

*“Artículo 4. Régimen de transición. Las entidades distritales responsables de las políticas públicas expedidas mediante decreto con anterioridad a la instauración del CONPES D.C., contarán con un término perentorio de 5 meses a partir de la entrada en vigencia del presente decreto, para adoptar oficialmente sus respectivos planes de acción. De no ser cumplida la condición de adopción del plan de acción en el plazo señalado, se procederá a convocar sesión CONPES D.C. para dar a conocer la situación y en el seno de la instancia tomar decisiones colegiadas frente al incumplimiento.*

*Parágrafo 1. Para aquellas políticas públicas clasificadas como documentos CONPES D.C., el término perentorio máximo de adopción será de diez (10) meses a partir de la entrada en vigencia del presente decreto.*

*Parágrafo 2. En aquellos casos en los que la entidad encargada de la formulación de la política pública a ser adoptada requiera de un término adicional al planteado en el presente artículo, dicho plazo deberá justificarse técnicamente ante el CONPES D.C.» (Alcaldía de Bogotá D.C, 2022).”*

En este sentido, el Decreto 084 de 2022 permite a la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE) armonizar el proceso de actualización de la PPTDD con los lineamientos técnicos y



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

metodológicos definidos por la Secretaría Distrital de Planeación (SDP), y de esta manera lograr la correcta actualización de la PPTDD y la adopción de su respectivo plan de acción.

**4. Descripción, Implementación PPTDD 2016 -2022**

Es importante mencionar que ante la ausencia de un plan de acción que establezca actividades, metas y presupuestos puntuales que den cuenta de la implementación del decreto 380 de 2015, que permita hacer seguimiento y evaluación a las mismas, actualmente, no es posible tener completa trazabilidad con la información relacionada la implementación del decreto 380 de 2015 de manera integral, sin embargo, desde la Secretaría de Desarrollo Económico a través de la Subdirección de Empleo y Formación, en el marco del cumplimiento de sus objetivos misionales ha desarrollado acciones sustentadas en lo dispuesto en la política pública de trabajo decente y digno.

Inicialmente, se expone que, mediante el Decreto Distrital 437 de 2016 en el artículo 18, la Subdirección de Empleo y Formación de la Secretaría de Desarrollo Económico debe cumplir con las siguientes funciones:

- a. Diseñar, estructurar y promover la implementación de planes, programas y proyectos dirigidos a **optimizar los servicios de gestión, orientación y colocación de empleo** en el Distrito capital para mejorar las condiciones de productividad, disminuir brechas y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos,
- b. Orientar, estructurar e implementar las políticas, programas y proyectos dirigidos al **fortalecimiento de la oferta de trabajo** por medio de acciones encaminadas a mejorar la formación del talento humano,
- c. Orientar, estructurar e implementar las políticas, programas y proyectos **dirigidos al incremento de la demanda de trabajo** a través de acciones que permitan la articulación efectiva con las necesidades del tejido productivo de la ciudad para incrementar la inserción laboral, disminuir el desempleo friccional y apoyar la productividad de las empresas de la ciudad,
- d. Gestionar y promocionar en diferentes instancias las marcas ciudad asociadas a empleo, formación para el trabajo e intermediación, para su posicionamiento y el fortalecimiento de las iniciativas de política relacionadas con el mercado laboral de la ciudad,



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

e. Promover la **democratización de las oportunidades en la colocación laboral** de las entidades del Distrito Capital a través de herramientas que permitan apoyar el acceso de toda la población a oportunidades laborales, disminuir brechas y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos,

f. **Promover y sensibilizar sobre los derechos laborales de la población a los actores del mercado laboral de la ciudad mediante la divulgación de información que contribuya a mejorar el acceso a un trabajo decente.**

En este sentido y en concordancia con lo expuesto puntualmente en los numerales 3 y 4 artículo 10 del Decreto 380 de 2015, se tienen las siguientes acciones:

Con respecto a lo consagrado en el “Numeral 3. Realizar acciones de promoción y sensibilización sobre el derecho al trabajo decente. La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico realizará cada 7 de octubre, en la Jornada Mundial por el Trabajo Decente, acciones de promoción y sensibilización a la ciudadanía y a los actores del mundo del trabajo, sobre el derecho al trabajo decente y los acuerdos y normas laborales que lo soportan y lo hacen exigible.

Para ello y en el marco del día mundial del trabajo decente celebrado cada 7 de octubre, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico en articulación con los integrantes de la Subcomisión de Política salarial y laboral de Bogotá ha desarrollado acciones de promoción y sensibilización a la ciudadanía sobre el trabajo decente , puntualmente el 6 de Octubre de 2022 se realizó un Facebook live denominado Políticas de Trabajo Digno y Decente, contando con la participación los integrantes del tripartismo; por parte del Gobierno Nacional el director de Inspección, Vigilancia y Control, por parte del Gobierno Distrital el director de Desarrollo Empresarial y Empleo de la Secretaría de Desarrollo Económico, por parte de los y las trabajadoras la secretaria general del sindicato Unitario Nacional de Trabajadores del Estado SUNET y por parte de los empleadores la directora ejecutiva de ACOPI Bogotá, y se contó con la importante participación de la Coordinadora Nacional de la Organización Internacional del Trabajo, quienes dialogaron sobre los principios y derechos fundamentales del trabajo, los retos y oportunidades para avanzar en el logro del trabajo decente y digno.

Este espacio, contó con una breve producción audiovisual que explica la estructura de la política de trabajo decente y cada uno de los objetivos y/o principios del trabajo decente y digno para lograr una mayor visibilidad de la política en estos espacios ratificando de esta manera el compromiso con las disposiciones del decreto 380 de 2015.



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C**

**Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)**

Por otro lado, en el numeral 4. “Realizar un reconocimiento a las empresas privadas que generen trabajo decente y digno. La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico realizará, en el marco de la Jornada Mundial por el Trabajo Decente, un reconocimiento a las empresas privadas de la ciudad que hayan generado trabajo Decente y Digno.”.

El “Galardón Bogotá Trabaja” es un instrumento de política pública que reconoce la gestión de las empresas que generaron más vacantes en condiciones dignas y decentes a través de la Agencia pública de Empleo Bogotá Trabaja.

En virtud de ello, desde la Secretaría de Desarrollo Económico en el marco de procesos de visibilización y reconocimiento, ha entregado “Galardones” desde el año 2018 aproximadamente, a aquellas empresas grandes, medianas, pequeñas y micro que apuestan a la inclusión laboral de poblaciones de especial atención y difícil empleabilidad, las cuales enfrentan las mayores barreras para acceder a un empleo formal, la selección de las empresas galardonadas en el marco del día del Trabajo Decente y Digno para el 2022 fueron clasificadas de acuerdo con su tamaño, que durante la vigencia hayan reportado un mayor número de personas colocadas en cada uno de los tipos de población según la siguientes categorías:

- Talento joven: este galardón reconoce a las empresas que se han destacado por promover la vinculación de población joven a través del programa Empleo Joven.
- Integración: este galardón reconoce a las empresas que se han destacado por promover y motivar la vinculación de población migrante venezolana a un empleo formal.
- Equidad de Género: este galardón reconoce a las empresas que se han destacado por promover la vinculación de mujeres a un empleo formal.
- Empleo Incluyente - LGBTI: este galardón reconoce a las empresas que se han destacado por promover la vinculación de población LGBTI a un empleo formal.
- Empleo Incluyente - Víctimas: este galardón reconoce a las empresas que se han destacado por promover y hacer efectiva la vinculación de población víctima del conflicto armado a un empleo formal.
- Empleo Incluyente - Discapacidad: este galardón reconoce a las empresas que se han destacado por promover la vinculación de población con discapacidad a un empleo formal.
- Empleo Incluyente - Étnicos: este galardón reconoce a las empresas que se han destacado por promover la vinculación de población étnica a un empleo formal.

En este sentido, para el año 2022 fueron galardonadas 18 empresas por sus prácticas inclusivas de empleo y contribución al logro de una sociedad más justa e inclusiva, en el marco de la política de trabajo decente y digno.



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C**

**Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)**

Por otro lado, y en concordancia con lo expuesto puntualmente en el Capítulo III “Oportunidades de Empleo e Ingresos”, objetivo específico de generar oportunidades de empleo e ingresos en el artículo 13 los numerales: 1. Fortalecimiento de la oferta de trabajo, 2. Incremento de la demanda de trabajo y 3. Optimización del funcionamiento del mercado laboral del decreto 380 de 2015, la Secretaría Distrital de Desarrollo ha desarrollado las siguientes acciones y/o estrategias:

**4.1. Fortalecimiento de la oferta de trabajo.**

La Subdirección de Empleo y Formación-SEF de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico-SDDE, ha venido implementado programas y proyectos dirigidos al fortalecimiento de la oferta laboral en el D.C.; esto se ha llevado a través de dos estrategias, la primera la formación en competencias socioemocionales a la población que busca empleo a través de la Agencia Pública de Empleo del Distrito, y segundo, a través de la estrategia, que busca, el fortalecimiento en competencias laborales.

La Agencia pública de empleo cuenta con el personal idóneo para llevar a cabo la formación en competencias socioemocionales, es así que a través de módulos de 2 horas de duración se fortalecen las capacidades de los aspirantes a un empleo en áreas como trabajo en equipo, manejo de emociones, proyecto de vida, orientación al cliente y actitud de servicio; adicionalmente en los mismo módulos se refuerzan habilidades que permitan que el oferente pueda desarrollar habilidades en la estructura de la hoja de vida, redacción del perfil, entrevista de trabajo, examinar la presentación personal en la vida cotidiana, donde el principal objetivo es que el beneficiario acceda al mercado laboral.

En el campo de la formación de competencias duras y dando cumplimiento Decreto 380 de 2015, se ha venido trabajando de la mano con el SENA para ofrecer los diferentes programas de formación complementaria (o educación informal, con una intensidad horaria inferior a 160 horas), lo anterior se ha logrado a través de la suscripción de convenios con el SENA y otros actores relevantes del ecosistema de formación para el trabajo y el desarrollo humano de la ciudad.

Adicionalmente, y en virtud de lo establecido en el decreto 380 de 2015, la secretaría Distrital de Desarrollo Económico cuenta dentro de sus procesos, el proceso: Gestión de empleos, el Procedimiento: Articulación con las Diferentes Entidades Distritales en Programas de Formación para el Trabajo para Población Beneficiaria, cuyo objetivo es: Reglamentar el procedimiento interno para dar alcance a la articulación de programas de Formación para el trabajo en las entidades Distritales, con el fin de mejorar las condiciones laborales de la población Beneficiada, el cual tiene



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C**

**Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)**

el alcance de dar aplicabilidad a la articulación de programas de formación para el trabajo en las entidades Distritales, con el fin de mejorar las condiciones laborales de la población Beneficiada.

Con la actual administración distrital, los procesos de fortalecimiento se han ampliado tanto en cobertura como en alianzas y portafolios de formación para el trabajo, es así que en actualmente se cuentan con los siguientes programas y procesos de formación:

- Todos a la U: Formación integral para desarrollar las habilidades y competencias que demanda el siglo XXI, con énfasis en los sectores con mayor demanda laboral en la ciudad.
- Convenio SENA: Formación de competencias técnicas y blandas, certificadas por el SENA.
- Convenio IBM: Formación orientada al fortalecimiento de competencias digitales, especialmente tecnologías emergentes, a través de la plataforma Skillsbuild de IBM.

Como resultado de la implementación de estas estrategias en materia de fortalecimiento de la oferta en el periodo comprendido entre el año 2016 - 2022 se tienen los siguientes resultados:

*Tabla 6. Fortalecimiento de la oferta de trabajo en Bogotá D.C. 2016 -2019*

<b>Año</b>	<b>Proyecto de Inversión</b>	<b>Número de personas Formadas</b>
2016	1023 - Potenciar el trabajo decente en la ciudad	1.275
2017	1023 - Potenciar el trabajo decente en la ciudad	6.839
2018	1023 - Potenciar el trabajo decente en la ciudad	11.175
2019	1023 - Potenciar el trabajo decente en la ciudad	9.694
2020	1023 - Potenciar el trabajo decente en la ciudad	1.658
2020	7863 - Mejoramiento del Empleo Incluyente y Pertinente en Bogotá	2.788
2021	7863 - Mejoramiento del Empleo Incluyente y Pertinente en Bogotá	11.444
2022	7863 - Mejoramiento del Empleo Incluyente y Pertinente en Bogotá	14.905
Total		59778

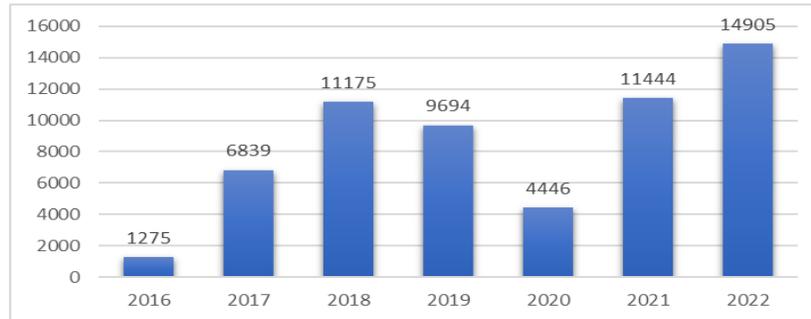
Fuente: SEGPLAN 2016-2020 proyecto de inversión 1023 y SEGPLAN 2020 -2024 proyecto de inversión 7863.

*Figura. 1. Personas formadas en competencias socioemocionales y laborales 2016-2022*



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C**

**Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)**



Fuente: Proyecto de inversión 1023: Potenciar el trabajo decente en la ciudad, Proyecto de inversión 7863: Mejoramiento del empleo incluyente y pertinente en Bogotá.

#### **4.2. Incremento de la demanda de trabajo**

En el numeral 2.2 del artículo 13 del decreto 380 de 2015, se establece “Promover la democratización de las oportunidades económicas en el Distrito Capital, que permita la participación efectiva de las personas en mayor situación de pobreza, vulnerabilidad, marginalidad y/o excluidas de la dinámica productiva de la ciudad, con edad para trabajar”, el cual prioriza a personas naturales vulnerables, marginadas y/o excluidas de la dinámica productiva de la ciudad, con edad para trabajar, beneficiaria de los procesos de Formación para el trabajo adelantados por las entidades y organismos del Distrito Capital con especial énfasis en mujeres con nivel de educaciones menores a universitario, jóvenes, mayores de 45 años y población en condición de discapacidad ya sea de manera directa y/o a través de contratos o convenios suscritos para el efecto, con domicilio en Bogotá D.C.

En virtud de ello la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, cuenta con el desarrollo de actividades puntuales que permiten la interacción con las entidades del distrito para hacer efectivo el proceso de democratización de oportunidades, donde se prioriza la contratación de personas vulnerables, marginadas y excluidas del mercado laboral, en los proyectos del distrito que requiera mano de obra, se desarrolla directamente o a través de contratistas quienes en los estudios previos establecen la necesidad de contratación de personas vulnerables y a través de la agencia de gestión y colocación del distrito se realiza la intermediación laboral y recibe la retroalimentación del proceso.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

Es importante destacar que todo este proceso se realiza a través de la Agencia Pública de Empleo, por lo tanto, los resultados en cuanto a vinculación laboral se ven reflejados en los datos globales de colocación que se reportan en el numeral 3.

Adicionalmente, en la actual administración, ha diseñado, estructurado e implementado dos de las iniciativas pioneras en el país más importantes en materia de inclusión laboral, las cuales son:

**Empleo Incluyente – Decreto 399 del 2022:** Programa específico de beneficio a la contratación para el cierre de brechas, esta novedosa iniciativa reconoce el enfoque de género y el enfoque diferencial – poblacional, contempla favorecer a 19 tipos de poblaciones focalizadas entre las que se encuentran las personas con discapacidad certificada, personas trans, mujeres, adultos mayores de 50 años, personas víctimas del conflicto, persona en proceso de reincorporación, reintegración o desmovilizados, persona en pobreza SISBEN grupos A,B y C hasta nivel C5, persona joven mayor de 18 años que esta o estuvo en protección de ICBF, población postpenitenciaria, persona víctima de violencia de género, persona que realiza actividades sexuales pagas, reciclador o recicladora en reconversión laboral, persona en habitabilidad en calle, persona víctima de trata de personas, vendedor y vendedora informal en reconversión laboral, población migrante y población rural.

Es una herramienta dispuesta por el Sistema Distrital Para la Mitigación del Impacto Económico, el Fomento y la Reactivación Económica, y tiene como objetivo incentivar la contratación laboral de las poblaciones que enfrentan las mayores brechas de acceso al empleo formal, funciona a través de un beneficio económico corriente ajustado por grupo poblacional y por tiempo de vinculación laboral y es entregado directamente a las empresas que demuestren la vinculación efectiva de alguna persona perteneciente a las poblaciones antes mencionadas.

**Contrato Basado en Desempeño – Esquema de Pago por Resultados:** Este proyecto se lleva a cabo con aliados estratégicos del ecosistema de empleo y tiene por objetivo lograr la vinculación efectiva de la población que presenta barreras de acceso al mercado laboral y requieran apoyo para articular la demanda y la oferta en torno al empleo inclusivo, promoviendo las iniciativas de la política distrital de empleo, se orienta a realizar contratos basados en desempeño, otorgando un beneficio cuando se logra la vinculación laboral efectiva de la población participante con difícil acceso. Cuenta con una meta de colocación de 21.818 personas beneficiadas especialmente mujeres y jóvenes; extenderá su funcionamiento hasta el año 2023.

La información ampliada de los programas “Pagos por Resultados” y “Empleo Incluyente” se puede consultar en la página web [www.bogotatrabaja.gov.co](http://www.bogotatrabaja.gov.co).



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

**4.3. Optimización del funcionamiento del mercado laboral**

En el numeral “3.1 Agencia Pública de Gestión y Colocación de Empleo del Distrito”. El Distrito Capital unifica los servicios de gestión, orientación y colocación de empleo para la ciudadanía. La Agencia es el mecanismo formal de búsqueda para encontrar el personal idóneo que ocupen las vacantes ofrecidas por las empresas de la ciudad. Para esto se debe tener en cuenta: 3.1.1. La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico es la entidad Distrital autorizada, por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, mediante la Resolución 209 de 2014, modificada por la Resolución 064 de 2015, modificada por la Resolución 0428 de 2022 para Prestar los servicios de gestión y colocación de empleo a los/as ciudadanos de Bogotá para fortalecer su perfil ocupacional y acceder a diferentes oportunidades de empleo; asimismo los empresarios tengan el apoyo para el requerimiento del talento humano y que se ajuste a la necesidad de la empresa.

En este sentido, la Agencia Pública de Empleo es un estrategia o programa que permite a toda la población acceder a oportunidades de empleo dignas con ingresos justos a través de la ruta de empleabilidad y es autorizada para prestar los siguientes servicios y puntos de atención:

Servicios Básicos:

- Registro de Oferentes o Buscadores, Potenciales Empleadores y Vacantes.
- Orientación Ocupacional a Oferentes o Buscadores y Potenciales Empleadores.
- Preselección.
- Remisión.

*Tabla 7. Centro de Empleo:*

Dirección	Servicios	Horario
Centro Internacional	Servicios Básicos Registro de Oferentes o Buscadores,	Lunes a viernes de 8:00 a.m. a 4:00 p.m. Jornada Continua
Cra 13 # 27 - 84	Potenciales Empleadores, y Vacantes Orientación Ocupacional a Oferentes o Buscadores y Potenciales Empleadores Preselección Remisión	

Fuente: Elaboración propia



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

Tabla 8. Puntos de Información:

Dirección	Servicios	Horario
USAQUÉN Calle 165 No.7-52 Subdirección Local para la Integración Social de Usaquén	Servicios Básicos Registro de Oferentes o Buscadores, Potenciales Empleadores, y Vacantes	Lunes, miércoles y viernes 7:30 a.m. a 12:15 p.m. 1:15p.m. a 3:00 p.m.
CIUDAD BOLÍVAR Calle 68D Bis A Sur No.49 D-70 Universidad Distrital		
RAFAEL URIBE URIBE Calle 32 Sur No.23-62, Alcaldía Local de Rafael Uribe		
SAN CRISTÓBAL Av. Primero de Mayo No.01 - 40 Sur Alcaldía Local de San Cristóbal		

Fuente: Elaboración propia

Como resultado de la implementación de estas estrategias en materia de optimización del funcionamiento del mercado laboral en el periodo comprendido entre el año 2016 - 2022 se tienen los siguientes resultados relacionados con la colocación en un empleo formal:

Tabla 9. Resultados, Optimización del funcionamiento del mercado laboral en Bogotá D.C. 2016-2019

Año	Proyecto de Inversión	Número de personas colocadas
2016	1023 - Potenciar el trabajo decente en la ciudad	269
2017	1023 - Potenciar el trabajo decente en la ciudad	1.565
2018	1023 - Potenciar el trabajo decente en la ciudad	2.258
2019	1023 - Potenciar el trabajo decente en la ciudad	2.985
2020	1023 - Potenciar el trabajo decente en la ciudad	1.098
2020	7863 - Mejoramiento del Empleo Incluyente y Pertinente en Bogotá	2.293
2021	7863 - Mejoramiento del Empleo Incluyente y Pertinente en Bogotá	29.149
		12.300 promovidos
		16.849*colocados
2022	7863 - Mejoramiento del Empleo Incluyente y Pertinente en Bogotá	42.874
Total		82491



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C**

**Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)**

Fuente: SEGPLAN 2016-2020 proyecto de inversión 1023 y SEGPLAN 2020 -2024 proyecto de inversión 7863.

\*corresponde a 29149 personas promovidas a un empleo, lo que significa la sumatoria de Vinculados SISE + Vinculados PILA + Procesos de Ferias de Empleo + Remitidos.

**4.4. Seguimiento y monitoreo**

El Observatorio de Desarrollo Económico, en el marco del artículo 25 del Decreto 380 de 2015, viene generando una serie de documentos, boletines, seguimientos de mercado laboral y la generación de información de la situación del mercado laboral para diferentes poblaciones vulnerables, es así que a continuación hacemos el recuento de algunos de los documentos generados para a través de ellos implementar lo formulado en el decreto de la PPTDD.

- Encuesta de demanda laboral.
- Cuadernos 36 y 49 de seguimiento de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno para los periodos 201-2016 y 2016-2020 respectivamente.
- Generación continua de información referente al mercado laboral de la ciudad a través de boletines de mercado laboral.
- Mujeres en el mercado laboral de la ciudad 2010-2020.
- Seguimiento a la economía Bogotana
- Informes de Empleo Inclusivo

**5. Marco Normativo**

En esta sección, se presentan las instituciones que han liderado el trabajo decente a nivel internacional y los antecedentes normativos que sustentan la PPTDD en Bogotá D.C. y por último la normatividad posterior a la formulación del Decreto 380 de 2015 (Anexo 01: Justificación técnica de la PPTDD).

**5.1. La OIT y las normas internacionales del trabajo**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es una agencia especializada de las Organización de las Naciones Unidas ONU cuya misión es la promoción de la justicia social, los derechos humanos y los derechos laborales reconocidos internacionalmente. Así mismo, se encarga de desarrollar y supervisar la normatividad laboral internacional a través de la suscripción de convenios, de carácter



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

vinculante, y recomendaciones que pueden ser complementarias o autónomas y no tienen un carácter vinculante.

5.1.1. Convenios Internacionales

Dentro de los convenios desarrollados en el seno de la OIT existen 10 convenios fundamentales del trabajo, los convenios fundamentales son aquellos que tratan temas referentes a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y que están directamente relacionados con la noción de trabajo decente, en la medida en que constituyen sus cimientos normativos de carácter internacional. Estos 10 convenios fundamentales han sido ratificados por Colombia y se enumeran y describen en la Tabla 10.

*Tabla 10. Convenios fundamentales del trabajo en el sentido enunciado en la Declaración de 1998, en su versión enmendada en 2022*

Convenio No.	Estado/Año	Temas	Descripción
87	Ratificado/ 1948	Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.	Protege el derecho de todos los trabajadores y empleadores a constituir libremente asociaciones que promuevan y defiendan sus intereses profesionales, considerándose este como un derecho humano básico y universal, íntimamente ligado a la libertad de expresión, como una forma democrática de participación que encierra la posibilidad de que todas las personas puedan tener el derecho de ser tomadas en cuenta en las cuestiones laborales que las afecten directamente.
98	Ratificado/ 1949	Derecho de sindicación y de negociación colectiva	Establece que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
29	Ratificado/ 1930	Trabajo forzoso	Prohíbe todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. Se prevén excepciones para los trabajos exigidos en el marco del servicio militar obligatorio, por sentencia judicial, en casos de fuerza mayor o para la realización por parte de sus miembros de pequeñas obras para la comunidad de que se trate, que redunden en beneficio directo de esta última. En el Convenio también se prevé que el trabajo forzoso u obligatorio ilegal debe ser castigado con sanciones penales.
105	Ratificado/ 1957	Abolición del trabajo forzoso	Prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio como medio de coerción o de educación política o como sanción por sostener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido; como método de movilización y de utilización de la mano de obra para el desarrollo económico; como medida de disciplina en el trabajo; como sanción por haber participado en huelgas; y como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.
138	Ratificado/ 1973	Edad mínima	Exige a los países, 1. Establecer una edad mínima de admisión al empleo o al trabajo, y 2. Establecer políticas nacionales para la eliminación del trabajo infantil. La Recomendación núm. 146 que complementa este Convenio subraya que las políticas y



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

Convenio No.	Estado/Año	Temas	Descripción
			planes nacionales deberían prever: el alivio de la pobreza y la promoción de trabajos decentes para los adultos, a fin de que los padres no necesiten recurrir al trabajo infantil; la educación gratis y obligatoria y la facilitación de formación profesional; la extensión de la seguridad social y sistemas de registro de nacimientos, y facilidades adecuadas para la protección de los menores, incluidos los adolescentes, que trabajan. Con objeto de lograr la eliminación del trabajo infantil, las leyes que establecen edades mínimas de admisión al empleo deberían integrarse en dichas respuestas de política globales.
182	Ratificado Universalmente/1973	Peores formas de trabajo infantil	Recomienda que toda definición de “trabajo peligroso” incluya: los trabajos en que el niño queda expuesto a abusos de orden físico, psicológico o sexual; los trabajos que se realizan bajo tierra, bajo el agua, en alturas peligrosas o en espacios cerrados; los trabajos que se realizan con maquinaria, equipos y herramientas peligrosos, o que conllevan el transporte manual de cargas pesadas; la exposición a sustancias, agentes o procesos peligrosos, o bien a temperaturas o niveles de ruido o de vibraciones que sean perjudiciales para la salud, y los trabajos que implican horarios prolongados o nocturnos, o los trabajos que retienen injustificadamente al niño en los locales del empleador.
100	Ratificado /1951	Igualdad de remuneración	Busca lograr la igualdad de género en el empleo y en la sociedad, eliminar la discriminación de género, directa e indirecta, en las remuneraciones. El Convenio establece que el sexo del trabajador o de la trabajadora no es un criterio admisible en la determinación de los salarios y que esto vale tanto para los trabajos iguales o similares como para los trabajos de igual valor.
111	Ratificado /1958	Discriminación en materia de empleo y ocupación	Se enumeran siete motivos de discriminación: raza, color, ascendencia nacional, sexo, motivos religiosos, origen social y opinión política. El Convenio trata específicamente de la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, lo cual incluye, entre otros, la igualdad de acceso a servicios de colocación y la igualdad de trato por parte de éstos, la no discriminación y la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación. Por ejemplo, los anuncios de trabajo no deben ser discriminatorios y deben ser incluyentes y los procesos de contratación deben aplicar criterios objetivos en la selección de las candidaturas.
155	Actualizado y sin Ratificar/1981	Seguridad y salud de los trabajadores	Prevé la adopción de una política nacional coherente sobre seguridad y salud en el trabajo, y acciones de los gobiernos y dentro de las empresas, para promover la seguridad y la salud en el trabajo, y mejorar las condiciones de trabajo. Esta política deberá ser desarrollada tomando en consideración las condiciones y las prácticas nacionales. El Protocolo exige el establecimiento y la revisión periódica de los requisitos y procedimientos para el registro y la notificación de los accidentes y las enfermedades en el trabajo, así como la publicación de las estadísticas anuales conexas.
187	Actualizado y sin Ratificar/2006	Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo	Ofrece un tratamiento coherente y sistemático de las cuestiones de salud y de seguridad en el trabajo y de promover el reconocimiento de los convenios que existen en esa esfera. Este Convenio tiene por objeto establecer y poner en práctica políticas nacionales coherentes de seguridad y salud en el trabajo, gracias al diálogo entre el gobierno y las organizaciones de trabajadores y de empleadores y promover una cultura de prevención nacional en materia de seguridad y salud. A pesar de su reciente adopción, dicho Convenio entró en vigor en 2008

Fuente: Elaboración propia con base a OIT



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

La OIT promueve entonces los criterios de Trabajo Decente (creación de empleo, protección social, derechos laborales y diálogo social) para contribuir a mejorar la situación económica y las condiciones de trabajo de las personas. Por su parte, Colombia como Estado miembro de la OIT desde 1919, ha ratificado 61 convenios 10 fundamentales, 3 prioritarios o de gobernanza y 50 técnicos); debido a ello, el país en cabeza del Ministerio del Trabajo, tienen el compromiso de garantizar la protección de “los derechos laborales internacionales y prevenir la violencia contra los líderes sindicales. Asimismo, generar políticas que garanticen el trabajo digno y decente para la ciudadanía”. (MINTRABAJO, 2022).

5.1.2. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 2030

En el año 2015, la Organización de las Naciones Unidas a través de su Asamblea General se adoptó la denominada Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, la cual está conformada por 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS, los cuales se constituyen en un plan de acción mundial que beneficia a las personas, el planeta y la prosperidad, y conservan la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia, en este sentido se plantea un gran desafío mundial para la erradicación de la pobreza en pro de un desarrollo sostenible.

El trabajo decente y la igualdad de oportunidades económicas, son prioridades en algunos de los objetivos, a continuación, se identifican los ODS relacionados con trabajo decente e igualdad de oportunidades y sus respectivas metas específicas:

**ODS No.1.** *“Poner Fin a la Pobreza en todas sus formas”*, donde se plantea “el trabajo o el empleo como un vehículo para poner fin a la pobreza” principalmente, se referencian las siguientes metas:

- Para 2030, erradicar la pobreza extrema para todas las personas en el mundo, actualmente medida por un ingreso por persona inferior a 1,25 dólares al día.
- Para 2030, reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres y niños y niñas de todas las edades que viven en la pobreza en todas sus dimensiones con arreglo a las definiciones nacionales.
- Poner en práctica a nivel nacional sistemas y medidas apropiadas de protección social para todos y, para 2030, lograr una amplia cobertura de los pobres y los más vulnerables.
- Para 2030, garantizar que todos los hombres y mujeres, en particular los pobres y los más vulnerables, tengan los mismos derechos a los recursos económicos, así como acceso a los servicios básicos, la propiedad y el control de las tierras y otros bienes, la herencia, los recursos naturales, las nuevas tecnologías y los servicios económicos, incluida la micro financiación.



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C**

**Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)**

**ODS No 5** “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, el cual plantea principalmente “la igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, principalmente, se referencian las siguientes metas:

- Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo
- Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación
- Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina
- Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país
- Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública

**ODS No. 8:** “Crecimiento Económico y Trabajo decente” son:

- Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.
- De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- De aquí a 2030, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.
- Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.
- Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C**

**Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)**

- De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales.
- De aquí a 2030, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo. (ONU, 2022).

**ODS No. 10 “Reducción de las desigualdades”.**

- De aquí a 2030, lograr progresivamente y mantener el crecimiento de los ingresos del 40% más pobre de la población a una tasa superior a la media nacional.
- De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición
- Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto
- Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.

Ahora bien, el Documento CONPES 3918 del año 2018 establece las estrategias para implementar los ODS 2030 en Colombia, particularmente, asume una meta nacional en materia de formalidad laboral (% población ocupada) del 52% a 2018 y 60% a 2030. En consecuencia, es necesario que las entidades a nivel nacional, regional y local contribuyan con el cumplimiento de los compromisos adoptados en el marco de los ODS 2030.

**5.2. Leyes y decretos relacionados con el trabajo decente durante las últimas dos décadas en Colombia**

Principalmente, Colombia tiene los siguientes artículos consagrados en la Constitución Política de Colombia de 1991, los cuales se relacionan con el trabajo decente y que es necesario reconocer y cumplir:

- No.1. Colombia es un Estado Social de Derecho, fundado en el respeto de la dignidad humana y en el trabajo, entre otros aspectos.
- No.25. Consagra el trabajo como un derecho y una obligación social, así como, que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
- No.38. Garantiza el derecho de libre asociación.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

- No.39. Derecho de los trabajadores y empleadores a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado.
- No.43. Igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, protección especial a la maternidad.
- No.44. Protección de los niños y niñas contra toda forma de abandono, violencia física o moral, secuestro, venta, abuso sexual, explotación laboral o económica y trabajos riesgosos.
- No.48. Derecho irrenunciable a la seguridad social.
- No.53. Ordena expedir el estatuto del trabajo y los principios mínimos fundamentales que deberá tener en cuenta la Ley.
- No.54. Obligación del Estado y los empleadores de ofrecer formación y habilitación profesional.
- No.55. Derecho a la negociación colectiva para regular las relaciones laborales.
- No.56. Garantía del derecho de huelga.
- No.93. Establece que los tratados y convenios internacionales ratificados, prevalecen en el orden interno (bloque de constitucionalidad).

A continuación, se referencian las leyes y decretos vigentes, relacionados con cada uno de los objetivos del trabajo decente (Tabla 11).

*Tabla 11. Leyes y decretos que regulan el trabajo decente en Colombia*

Título	Norma	Emisor
Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones	Ley 100 de 1993	Congreso de la república
Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales.	Ley 797 de 2003	Congreso de la república
Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.	Ley 1221 de 2008	Congreso de la república
Ley de Formalización y Generación de Empleo	Ley 1429 de 2010	Congreso de la república
Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.	Ley 1562 de 2012	Ministerio del Trabajo y Seguridad Social
Por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia.	Ley 1636 de 2013	Congreso de la república
Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral.	Ley 1610 de 2013	Congreso de la república
Se señalan y actualizan las actividades consideradas como peores	Resolución 3597 de 2013	Ministerio del



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

Título	Norma	Emisor
formas de trabajo infantil y se establece la clasificación de actividades peligrosas y condiciones de trabajo nocivas para la salud e integridad física o psicológica de las personas menores de 18 años de edad.		Trabajo y Seguridad Social
Por el cual se estructura la Red Nacional de Formalización Laboral y se dictan otras disposiciones.	Decreto 567 de 2014	Presidencia de la República
Decreto Único Reglamentario del sector Trabajo	Decreto 1072 de 2015	Ministerio del Trabajo y Seguridad Social
Por el cual se crea la Comisión Interinstitucional de Alto Nivel para el alistamiento y la efectiva implementación de la Agenda de Desarrollo Post 2015 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).	Decreto 280 de 2015	Presidencia de la República
Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones.	Ley 1780 de 2016	Congreso de la república
Por medio de la cual se garantiza el acceso en condiciones de universalidad al derecho prestacional de pago de prima de servicios para los trabajadores y trabajadoras domésticos.	Ley 1788 de 2016	Congreso de la república
Por medio del cual se compilan las normas del Sistema General de Pensiones - Versión actualizada.	Decreto 1833 del 2016	Presidencia de la República
Por medio de la cual se adopta la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.	Ley 1823 de 2017	Congreso de la república
Por medio de la cual se modifican los artículos 160 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.	Ley 1846 de 2017	Congreso de la república
Por el cual se dictan medidas de orden laboral, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.	Decreto 488 del 2020	Presidencia de la República
Por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones.	Decreto 676 de 2020	Presidencia de la República
Por medio del cual se crea el auxilio económico a la población cesante, en el marco del Estado de la emergencia sanitaria ocasionada por la emergencia económica, social y ecológica.	Decreto 801 del 2020	Presidencia de la República
Por medio del cual se crea el Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios -PAP para el sector agropecuario, en el marco de la emergencia por el Coronavirus COVID 19.	Decreto 803 del 2020	Presidencia de la República
Por medio de la cual se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial y el fuero de protección parental, se modifican los artículos 236, 239, 240 y 241 del código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones.	Ley 2114 de 2021	Congreso de la república
Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del	Decreto 1072 DE 2015	Ministerio del



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

Título	Norma	Emisor
Sector Trabajo.	actualizado a julio 2021	Trabajo
Por medio de la cual se crea el régimen de Trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regular y se dictan otras disposiciones.	Ley 2121 de 2021	Congreso de la república
Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.	Ley 2191 de 2022	Congreso de la república

Fuente: Elaboración propia con base a MINTRABAJO (2022)

**5.2.1. ley 2294 de 2023 por medio del cual se adopta el Plan de Desarrollo Nacional 2022 – 2026 “Colombia Potencia Mundial De La Vida”.**

En la sección II, incorpora “Inclusión productiva con trabajo decente y apoyo a la inserción productiva” donde se encuentra el ARTÍCULO 74°. POLÍTICA PÚBLICA DE TRABAJO DIGNO Y DECENTE. 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. También establecerá el respectivo componente de evaluación. Además, incorporará planes, programas y proyectos específicos para las personas trabajadoras de las zonas rurales.

PARÁGRAFO PRIMERO. El Gobierno nacional promoverá 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 incorporaran 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO. 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. El artículo 194 Crea e implementa el Sistema Nacional de Cualificaciones - SNC- como un conjunto de políticas, instrumentos, componentes y procesos para alinear la educación y formación a las necesidades sociales y productivas del país y promover el reconocimiento de aprendizajes previos, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos, la inserción y reinserción laboral y el desarrollo productivo y empresarial del país. Se crea el Marco Nacional de Cualificaciones -MNC, el esquema de movilidad entre las vías de cualificación del SNC y el Subsistema de Formación para el



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C**

**Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)**

Trabajo -SFT.

Sobre la formalización del empleo público en equidad con criterios de meritocracia y vocación de permanencia, el Gobierno nacional, a través del Departamento Administrativo de la Función Pública, liderará el diseño e implementación de un plan de formalización del empleo público, que contribuya a que los órganos, organismos y entidades de la Administración Pública provean todos los cargos de las plantas de personal, la creación de nuevas formas de vinculación con el Estado y se haga un uso racional de la contratación por prestación de servicios. El Departamento Administrativo de la Función Pública propondrá los ajustes normativos necesarios para viabilizar la transformación institucional del Estado.

**5.3. Instrumentos y normas en el Distrito Capital**

Bogotá D.C tiene un marco referencial relevante para la PPTDDD, el cual consiste en políticas públicas, planes de desarrollo y Decretos afines al crecimiento económico y mercado laboral.

**5.3.1. Política pública de productividad, competitividad y desarrollo socioeconómico (PPPCDS), documento CONPES No. 25.**

La PPPCDS se estructuró bajo el objetivo general de “promover el aumento de la productividad de las unidades productivas por medio de la potencialización y aprovechamiento de los beneficios de las aglomeraciones económicas, de manera que se amplíe la generación de empleo y de ingresos para las personas y, en ese sentido, el desarrollo económico de los ciudadanos” y a partir de allí se desagrega en 4 líneas estratégicas que en su conjunto generan las condiciones necesarias para un desarrollo socioeconómico integral en la ciudad de Bogotá D.C.

De las 4 líneas estratégicas u objetivos específicos la segunda “Fomentar condiciones para mejorar la empleabilidad y la generación de ingresos” tiene elementos en común con la Política Pública de Trabajo Decente y Digno- PPTDD, a continuación, se hace la revisión de los productos asociados a gestión de empleo y formación laboral en ambas políticas para evidenciar la complementariedad de las dos apuestas de Política Pública adelantadas desde la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.

**5.3.2. Política Para la Salud y Calidad de Vida de las Trabajadoras y los Trabajadores de Bogotá, 2011**

Dicha política pretende promover condiciones de salud, trabajo y vida de los trabajadores y



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C**

**Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)**

trabajadoras, sus familias y su entorno, teniendo en cuenta las diferencias de la población en Bogotá D.C. Esto a través del a) desarrollo de acciones que propicien el trabajo decente y digno a partir de la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, la generación de entornos saludables, la universalidad de la protección social y la participación y organización de los trabajadores y trabajadoras; b) el fortalecimiento de la capacidad de las instituciones para propiciar el liderazgo del Distrito en el conocimiento y la acción dirigida al mejoramiento de la población; y c) avanzar en la garantía y ejercicio de los derechos de la infancia a través de la implementación de intervenciones dirigidas a la prevención y erradicación del trabajo infantil, a la generación de condiciones de trabajo protegido de los adolescentes trabajadores y a la restitución de las condiciones de salud de los mismo (Distrital, Secretaria de Salud, 2011, Pág. 54).

Teniendo en cuenta que la política está muy relacionada en temas de la PPTDD en lo que tiene que ver con los principios fundamentales de la OIT en el trabajo, se adelantaron reuniones el 25-04-2022 y el 27-05-2022 para revisar la conveniencia de incluir los productos de la Política de Salud y Calidad de Vida de las y los Trabajadores de Bogotá en el plan de acción de la PPTDD. En este proceso inicial se contó con la asesoría de la Secretaría de Planeación Distrital y posteriormente en un trabajo coordinado entre entidades se logró la inclusión de 4 productos en la PPTDD en los que la Secretaría Distrital de Salud es la responsable de su ejecución.

**5.3.3. Plan de desarrollo de la Bogotá Humana (2012-2016)**

Uno de los objetivos se orienta a “generar trabajo decente y digno como el principal mecanismo para que la población bogotana pueda gozar con autonomía de sus derechos” (Alcaldía de Bogotá D.C, 2012, pág. 25); en consecuencia, el artículo 19 de este plan propone el Programa trabajo decente y digno, *“Construir e implementar una política Distrital de trabajo decente creando las bases institucionales requeridas para poner en marcha estrategias de generación de empleo y formalización laboral pertinentes y eficaces a través de acciones públicas articuladas, procesos de formación y capacitación para el trabajo, intermediación laboral, generación de empleo de emergencia (democratización de la contratación pública e instrumentos contra cíclicos entre otros) y alianzas estratégicas público-privadas, que garanticen la inserción real y efectiva de los trabajadores al mercado laboral, involucrando a los actores relevantes del mundo del trabajo de manera que el trabajo decente se constituya en eje transversal de la Bogotá Humana. Parágrafo. Las acciones objeto del presente artículo que adelanten las entidades e instituciones del Distrito Capital serán coordinadas por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico como órgano rector de la política de trabajo decente y digno en el Distrito Capital”* (Alcaldía de Bogotá D.C, 2012, pág. 73).



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

**5.3.4. Plan de Desarrollo Un Nuevo Contrato Social Y Ambiental Para La Bogotá Del Siglo XXI 2020 – 2024.**

El plan de desarrollo de la actual administración distrital establece en el artículo 61 puntualmente: *“El distrito capital [...] adelantará las acciones tendientes hacia la garantía del derecho al trabajo decente, buscará disminuir las brechas de desigualdad laboral entre mujeres y hombres y el diseño de estrategias para el primer empleo en los jóvenes y para posibilitar el acceso al empleo formal de personas mayores antes de alcanzar su edad de jubilación”* (Alcaldía de Bogotá D.C, 2020)

Además, en el párrafo establece los lineamientos para la actualización de la PPTDD, mencionando: *“El Distrito Capital, en cabeza de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y con el acompañamiento del Ministerio del Trabajo, deberá actualizar la Política de Trabajo Decente y Digno de Bogotá, consagrada en el Decreto Distrital 380 de 2015.”* (Alcaldía de Bogotá D.C, 2020) tema que se ratifica en el artículo 138 del mismo Plan de Desarrollo.

**5.3.5. Política Pública Distrital para el Fenómeno de Habitabilidad en Calle –PPFHC-, adoptada por el Decreto Distrital 560 de 2015 y actualizada mediante CONPES No. 20 del 4 de febrero de 2022**

Esta política pública busca liderar acciones que promuevan el acceso a una vida con igualdad de oportunidades para la población habitante de calle, priorizando estrategias de promoción, protección, prevención, atención y restablecimiento de derechos, que permitan la inclusión social, económica, política y cultural de la población habitante en calle.

Esta Política Pública, plantea el objetivo estratégico No 4 *“Promover la responsabilidad social empresarial, las alianzas estratégicas entre los sectores público y privado, y la formación para el trabajo y el emprendimiento, dirigidos al desarrollo de capacidades de las y los Ciudadanos Habitantes de Calle, que contribuyan a su inclusión económica y la generación de ingresos por medio de programas de vinculación laboral y el desarrollo de emprendimientos individuales y/o asociativo”*, donde la Subdirección de Empleo y Formación aporta directamente al cumplimiento de este objetivo con productos orientados en dos líneas de acción, una es formación para el trabajo y otra de oportunidades de empleo a través de la gestión en la ruta de empleabilidad, para las personas que hayan finalizado su proceso de superación de habitabilidad en calle atendidas por la Secretaría Distrital de Integración Social.

**5.3.6. Política Pública de Lucha Contra la Trata de Personas en Bogotá Distrito Capital 2022-2031, se adopta mediante Decreto 193 del 17 de mayo de 2022.**



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C**

**Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)**

Esta Política Pública, plantea en su Eje 1. Prevención, Asistencia y Protección a víctimas y posibles víctimas, el cual tiene por objetivo proteger los derechos de las víctimas y posibles víctimas de la trata de personas en sus diferentes modalidades y con énfasis en las finalidades de explotación sexual y trabajo forzado en la ciudad de Bogotá D.C, donde la Subdirección de Empleo y Formación aporta directamente al cumplimiento de este propósito desde la línea de acción de formación para el trabajo y gestión de la empleabilidad para las personas víctimas de trata de personas atendidas por la Secretaría Distrital de Gobierno y que manifiestan el interés en participar en procesos de empleabilidad.

**5.3.7. Política Pública de Mujeres y Equidad de Género y se actualiza mediante documento CONPES No 14 del 27 de enero de 2021.**

Esta Política Pública establece el objetivo específico: Contribuir al ejercicio pleno de los derechos económicos de las mujeres, así como al reconocimiento social, económico y simbólico del trabajo que realizan las mujeres en sus diferencias y diversidad, destacando las potencialidades y saberes que han acumulado en las actividades de producción y reproducción, y como resultado se espera, aumentar las condiciones de acceso y reconocimiento a los diferentes ámbitos de empleo (formal y no formal, remunerado y no remunerado) para las mujeres en sus diferencias y diversidad, en este sentido la subdirección de Empleo y Formación aporta con acciones importantes para promover el empleo formal de las mujeres en sus diferencias y diversidades, en atención a la alta tasa de desempleo de las mujeres en Bogotá, la cual para el primer trimestre de 2022 según información del DANE en la GEIH fue del 15.7% frente a la de hombres que fue de 13.6% en el mismo periodo.

**5.3.8. Política pública de Actividades sexuales pagadas 2020 – 2029, actualizada mediante CONPES No 11 de marzo de 2022.**

Plantea el Objetivo 1. “Implementar una oferta institucional que propenda por el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos de las personas que realizan actividades sexuales pagadas, fortaleciendo sus capacidades individuales y colectivas desde los enfoques de género y diferencial” cuyo resultado es: Las entidades del distrito generan oportunidades laborales, de emprendimiento y de formación para el trabajo para las personas que realizan actividades sexuales pagadas, donde la Subdirección de Empleo y Formación aporta directamente al cumplimiento de este objetivo y su resultado con productos orientados en dos líneas de acción, una es formación para el trabajo y otra de oportunidades de empleo a través de la gestión en la ruta de empleabilidad, para las personas que desarrollan Actividades Sexuales Pagadas y desean otras alternativas de generación de ingresos a través del empleo.



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C**

**Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)**

**5.3.9. Política Pública Social para el Envejecimiento y la Vejez en el Distrito Capital 2010-2025 (PPSEV), fue adoptada mediante Decreto 345 del 18 de agosto de 2010 y actualizada mediante CONPES No 19 del 11 de mayo de 2022**

Se establece la vinculación a la oferta distrital que aporte a la seguridad económica de las personas mayores, y para el logro de este propósito la Subdirección de Empleo y Formación aporta directamente al cumplimiento con productos orientados en dos líneas de acción, una es formación para el trabajo y otra de oportunidades de empleo a través de la gestión en la ruta de empleabilidad, para las personas mayores que buscan empleo.

**5.3.10. Política Pública para la Garantía Plena de los Derechos de las Personas LGBTI y Sobre Identidades de Género y Orientaciones Sexuales en el Distrito Capital actualizada a través del CONPES No 16 del 4 de febrero de 2022.**

Como parte del reconocimiento de los derechos de las personas de los sectores LGTBI en Bogotá se cuenta con esta política pública, la cual se constituye en un importante avance dentro de la agenda pública y política en el distrito, donde se establece el objetivo 1. “Consolidar desarrollos institucionales para el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos de las personas de los sectores LGBTI” y para el logro de este objetivo la Subdirección de Empleo y Formación aporta directamente al cumplimiento con productos orientados en dos líneas de acción, una es formación para el trabajo y otra de gestión de empleo para las personas de los sectores LGTBI.

**5.3.11. Política Pública de Discapacidad para el Distrito Capital Discapacidad, adoptada el 5 de marzo mediante Decreto 089 de 2023.**

Objetivo general: La Política Pública de Discapacidad para Bogotá, D.C., tiene por objetivo general garantizar el goce efectivo de los derechos y la inclusión social de las personas con discapacidad, sus familias y las personas cuidadoras de personas con discapacidad en el territorio urbano, rural y disperso de Bogotá D.C.

Puntualmente, en los temas de injerencia directa y concordante con la misionalidad de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, esta política incluye el Eje 1. Garantía de Derechos para la Inclusión y el componente 5: Empleo y Emprendimiento, el cual expresa que las PcD son personas productivas con derecho a desarrollar, en condiciones de equidad, paridad e inclusión, actividades que les permitan generar ingresos económicos para su autonomía económica, sostenimiento y cumplimiento del proyecto de vida trazado, atendiendo a la organización propia del mercado.

**5.3.12. Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano en el Distrito Capital CONPES Distrital No: 07 – 2023**

Objetivo General: Gestionar el potencial del talento humano de la administración distrital, como



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

factor estratégico para generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad, específicamente en el objetivo específico 3. Consolidar el sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital, se incluyen los productos: 3.1.5 Sistema de Indicadores de Talento Humano (Seguridad y Salud en el Trabajo, ejecución PIC, Mujer y Género, Ley de cuotas, medición de clima, indicadores de rotación, índice de desarrollo del servicio civil), 3.1.11 Estrategia de negociación, diálogo y concertación sindical en el Distrito Capital, diseñada.

**5.3.13. Política Pública de Primera Infancia, Infancia y Adolescencia CONPES 27 - 2023.**

Objetivo General de la Política Pública: Garantizar el desarrollo integral de la primera infancia, la infancia y la adolescencia en Bogotá D.C. a partir del reconocimiento de sus capacidades, subjetividades y diversidades.

Cuenta con el factor estratégico 1: Persistencia de situaciones de inobservancia, amenaza y vulneración de los derechos de personas gestantes, niñas, niños y adolescentes, el objetivo No 1. Reducir las situaciones de amenaza, inobservancia, y vulneración de los derechos de personas gestantes, niñas, niños y adolescentes, tiene como fin garantizar entornos de desarrollo integral para las niñas, niños y adolescentes, donde se incluyen como productos acciones para la eliminación del trabajo infantil.

**5.3.14 Política Pública para la Superación de Pobreza en Bogotá D.C. CONPES Distrital No: 28 – 2023.**

Objetivo General de la Política Pública: erradicar la pobreza monetaria extrema y prevenir la caída en pobreza. Para cumplir dicho objetivo se plantean cuatro (4) metas vinculadas a cada componente: (i) reducción de la incidencia de la pobreza monetaria extrema; (ii) colocación de empleo con énfasis en personas pobres y sub-representadas; (iii) concurrencia de atenciones multidimensionales a los hogares pobres con menores de 18 años; y (iv) resiliencia de los hogares a choques externos.

**5.3.15. Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2020-2024 “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI”, Artículo 66.**

El cual establece: ...Se realizará el proceso de concertación y construcción conjunta con los pueblos y comunidades étnicas asentados en el Distrito, que conduzca a la inclusión de programas, planes y proyectos específicos; metas, indicadores, tiempos, responsables y asignación presupuestal dirigidos a la población étnicamente diferenciada, en cada uno de los sectores de la Administración y en las Localidades, propendiendo por la salvaguarda de sus derechos y garantizando su supervivencia física y cultural. Este proceso de construcción incorporará el enfoque de género, mujer, familia y generación desde las visiones propias de las mujeres de los pueblos y comunidades étnicas, como resultado del proceso de concertación con cada una de las poblaciones étnicas, la Subdirección de Empleo y Formación aporta directamente al cumplimiento con productos



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C**

**Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)**

orientados en dos líneas de acción, una es formación para el trabajo y otra de gestión de empleo para las personas con pertenencia étnica.

**5.3.13. “Política Pública Distrital De Juventud 2019–2030”, aprobada mediante CONPES 08 de 2019.**

Objetivo general: ampliar las oportunidades, individuales y colectivas, de las y los jóvenes para que puedan elegir lo que quieren ser y hacer hacia la construcción de proyectos de vida, que permitan el ejercicio pleno de su ciudadanía para beneficio personal y de la sociedad, a través del mejoramiento del conjunto de acciones institucionales y el fortalecimiento de sus entornos relacionales.

Incluye la dimensión de Inclusión Productiva, que plantea acciones para el acceso y permanencia a un empleo digno y primer empleo de las y los jóvenes, situaciones relacionadas con la generación de empleo digno en condiciones de igualdad con información y desarrollo de competencias necesarias para acceder y permanecer en el mercado laboral.

Tabla 12. Análisis de complementariedad entre políticas públicas distritales

Tema/políticas públicas	Trabajo infantil	Primer empleo - jóvenes	Fortalecimiento de la oferta laboral	Fortalecimiento de la demanda laboral	Protección y seguridad social	Dialogo social
<p><b>Análisis Complementariedad Entre Políticas</b></p>	<p>Teniendo en cuenta que la erradicación del trabajo infantil es uno de los principios fundamentales del trabajo, el trabajo interinstitucional y las alianzas sectoriales deben ser fuertes para conjuntamente aportar con la eliminación de esta problemática social, en este sentido, las políticas de primera infancia y adolescencia y la de salud y calidad de vida de los y las trabajadoras tienen acciones puntuales que complementan y refuerzan las acciones que desde el trabajo decente se desarrollan, de tal manera que orientan el desarrollo de acciones de difusión y socialización del trabajo infantil, establecidas en la de trabajo decente.</p>	<p>Es importante la complementariedad entre las políticas de juventud y educación para facilitar los procesos de trayectoria laboral de las y los jóvenes que terminan su formación media, en este sentido el producto de la PPTDD está orientado a la intermediación laboral de los jóvenes que se gradúan de los colegios de Bogotá remitidos por la secretaria de educación, son acciones que contribuyen al cumplimiento del compromiso con los jóvenes en el marco de la política pública de juventud y se prioriza el primer empleo como finalidad de las actividades.</p>	<p>El proceso de fortalecimiento de la oferta laboral se desarrolla principalmente a través de los servicios de formación para el trabajo, en este sentido desde la política de trabajo decente se hace énfasis en el fortalecimiento de las habilidades blandas y transversales o socioemocionales, se complementan con las actividades para el fortalecimiento de habilidades laborales, recualificación laboral establecido en la política de productividad y competitividad, además, se priorizan desde las respectivas políticas los procesos de formación para personas pertenecientes al grupo C del Sisbén, PcD, jóvenes, mujeres, sectores LGTBI, y vendedores informales.</p>	<p>El relacionado con los procesos de gestión de empleos la política pública de trabajo decente y digno hace énfasis en la orientación de acciones encaminadas a la implementación del enfoque diferencial en las fases de la ruta de empleabilidad, plantea el reconocimiento de las empresas que tienen buenas prácticas en materia de inclusión laboral y respeto y defensa por los derechos fundamentales de las y los trabajadores, además de propiciar encuentros de buscadores de empleo con empresarios para facilitar los procesos de inclusión laboral, y la gestión empresarial que permita identificar vacantes y puestos de trabajo inclusivos y reconocer a las empresas que las registran en la agencia de empleo, todas estas actividades están orientadas a complementar las actividades que desde las otras políticas públicas representan los intereses y necesidades de las respectivas poblaciones sujeto de atención en cada una de ellas.</p>	<p>Los temas relacionados con el objetivo de acceso a la protección y seguridad social tienen una estrecha relación con la política pública de Política Para la Salud y Calidad de Vida de las Trabajadoras y los Trabajadores de Bogotá, pues, el propósito de ella es precisamente propender por el desarrollo de actividades puntuales en beneficio de la población trabajadora para que acceda a los beneficios de la formalización laboral y lograr que más personas que desarrollan actividades informales estén cubiertas por los servicios de seguridad y protección social a través de un empleo formal, tal como se plantea en la política de vendedores informales, e internamente en el distrito el desarrollo de actividades para para promover el derecho a los ambientes saludables y seguros.</p>	<p>Las importantes acciones de promoción del dialogo social para resolver los conflictos laborales y promover la defensa del derecho de libertad sindical y negociación colectiva se complementan con la política pública de gestión integral del talento humano la cual plantea el componente estratégico para la negociación, dialogo y concertación sindical y desde la PPTDD se plantea el desarrollo de acciones que permitan dar a conocer estos derechos y libertades que todos los trabajadores tiene, orientados desde procesos de formación a funcionarios principalmente.</p>
<p><b>Política Publica de Trabajo Decente y Digno</b></p>	<p>Servicios de socialización y sensibilización para la prevención y erradicación de trabajo infantil. Acciones de Información, Educación y Comunicación (IEC) con madres, padres y cuidadores productora/es del sector rural sobre riesgos y peligros a partir de la vinculación de niños, niñas y adolescentes en actividades productivas en el campo. Jornadas de sensibilización para la prevención y erradicación de trabajo infantil en las actividades económicas informales y plazas de mercado del D.C. IPES</p>	<p>Servicios de orientación e intermediación laboral para jóvenes egresados de formación media y postmedia, en el marco del desarrollo de una estrategia para facilitar el tránsito laboral de jóvenes a primer empleo.</p>	<p>Servicios de formación en competencias socioemocionales y transversales de la ciudadanía, con especial énfasis en mujeres y jóvenes y población sujeta de protección especial.</p>	<p>Talleres para la mitigación de barreras organizacionales/individuales asociadas a la segregación ocupacional por sexo en los sectores con mayor tendencia de feminización/masculinización en los puestos de trabajo Servicios de gestión empresarial que incorpore los enfoques diferencial y poblacional con sectores de oportunidad para la generación de empleos, conectando apuestas de productividad y competitividad de la ciudad. Reconocimiento institucional y social a empresas que promueven la inclusión laboral de personas con mayores barreras de acceso al mercado laboral, históricamente excluidas de las dinámicas económicas y laborales en el marco del "Sello Bogotá Incluyente" Eventos que conecten la demanda y la oferta laboral, "Ferias de Empleo" que faciliten los procesos de selección y</p>	<p>Asesoría para el acceso y la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, promoción y socialización de los beneficios de la formalización laboral para los trabajadores informales. Programa de promoción y difusión sobre los pisos de protección social y mecanismos de protección a la vejez, a las personas de las unidades productivas en proceso de formalización. Acciones de Información, Educación y Comunicación (IEC) sobre entornos de trabajo seguros y saludables a trabajadores y trabajadoras informales en el distrito. Estrategia de Entornos Laborales saludables en las Unidades de Trabajo informal Fortalecimiento de Prácticas</p>	<p>Procesos de formación para colaboradores y servidores públicos en el fortalecimiento de competencias de diálogo social</p>



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

Tema/políticas públicas	Trabajo infantil	Primer empleo - jóvenes	Fortalecimiento de la oferta laboral	Fortalecimiento de la demanda laboral	Protección y seguridad social	Dialogo social
				<p>contratación en el Distrito Capital. Estrategias de atención/orientación diferencial en el marco del Modelo de Inclusión Laboral que respondan a la mitigación de las principales barreras poblacionales identificadas en el Distrito, como eje fundamental de la operación de la agencia pública de empleo del distrito como mecanismo formal de gestión de empleo. Servicios de gestión empresarial que registre empresas con vacantes diferenciales para las poblaciones con mayores barreras de acceso al mercado laboral.</p>	<p>institucionales en materia de seguridad y Salud en el Trabajo</p>	
<p>Política pública de productividad, competitividad y desarrollo socioeconómico (PPPCDS), documento CONPES No. 25</p>			<p>2.1.1. Servicios de formación para el trabajo que propendan por el desarrollo de las competencias laborales más demandadas por el mercado y con mejor perspectiva laboral entre sus beneficiarios. 2.1.2. Servicios de formación para la recualificación y/o reconversión laboral de las personas hacia los sectores más dinámicos del mercado de trabajo.</p>	<p>2.1.3. Programa de incentivos para la colocación de las personas con mayores barreras de acceso al mercado laboral, a través de esquemas de pagos por resultados, bonos de impacto social u otros que se identifiquen por su eficacia. 2.1.4. Servicios de gestión y colocación de empleo para la mitigación de barreras con un enfoque de cierre de brechas, a través de la Agencia Pública de Empleo Distrital (APED). 4.1.7. Estrategia de articulación y coordinación de los actores del ecosistema de empleabilidad de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca</p>		
<p>Política Pública de Primera Infancia, Infancia y Adolescencia CONPES 27 - 2023. PRODUCTOS</p>	<p>1.1.1. Atención a niñas, niños y adolescentes en riesgo o situación de trabajo infantil ampliado desde los enfoques diferencial y de género, a través de los servicios institucionales diseñados desde la subdirección para la infancia. 1.1.2. Estrategia para la prevención y erradicación del trabajo infantil ampliado.</p>					



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C**

**Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)**

Tema/políticas públicas	Trabajo infantil	Primer empleo - jóvenes	Fortalecimiento de la oferta laboral	Fortalecimiento de la demanda laboral	Protección y seguridad social	Dialogo social
Política Pública para la Superación de Pobreza en Bogotá D.C. CONPES Distrital No: 28 - 2023			Objetivo 2. Reducir las brechas de acceso a mercados Resultado 2.1 Colocación de empleo de personas pobres y vulnerables Producto: 2.1.2 Servicios de formación para el trabajo a personas que pertenezcan hasta el grupo C del SISBEN	Objetivo 2. Reducir las brechas de acceso a mercados Resultado 2.1 Colocación de empleo de personas pobres y vulnerables Producto: 2.1.3 Atención y registro en los servicios de empleo a personas que pertenezcan hasta el grupo C del SISBEN		
Política Pública Educativa Distrital 2022-2038 "CONPES Distrital No: 24 - 2022" Resultado		5.1. Aumento en el porcentaje de estudiantes del nivel de educación media que acceden a ofertas de formación del núcleo profundización, atendiendo a sus intereses y a las condiciones necesarias para su tránsito a la educación posmedia, al sector productivo y al emprendimiento a través de aprendizajes que consoliden las competencias básicas y favorezcan su trayectoria educativa y laboral.				
Política Pública de Juventud 2019-2030 "CONPES Distrital No: 08-2019"		3.1.1. Jóvenes remitidos por los programas de Empleo de la secretaria distrital de desarrollo económico	3.1.2. Jóvenes formados en competencias blandas y transversales que complementen la oferta de los centros de empleo autorizados, con especial atención a la población diferencial, en riesgo y vulnerabilidad. 3.1.3. Jóvenes que participan en programas de cierres de brechas de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	3.1.1. Jóvenes remitidos por los programas de Empleo de la secretaria distrital de desarrollo económico		



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C**

**Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)**

Tema/políticas públicas	Trabajo infantil	Primer empleo - jóvenes	Fortalecimiento de la oferta laboral	Fortalecimiento de la demanda laboral	Protección y seguridad social	Dialogo social
Política Pública de Mujeres y Equidad de Género CONPES Distrital No: 14 - 2020			5.1.24 Mujeres en sus diferencias y diversidad vinculadas a procesos de formación para el trabajo y cierre de brechas.	5.1.8 Jornadas de socialización, atención y orientación de la Agencia Distrital de Empleo para mujeres en las diferentes localidades, a partir del enfoque de género y enfoque de derechos de las mujeres. 5.1.9 Mujeres en sus diferencias y diversidad vinculadas en procesos de intermediación laboral 5.1.23 Estrategias de difusión del Decreto 2733 del 2012 con empresas del sector privado para la vinculación laboral de mujeres víctimas de violencias.		
Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales- LGBTI – y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, CONPES 16 - 2022			1.3.6 Formación en habilidades para el trabajo (blandas, transversales, y/o laborales) que amplíe las posibilidades de inserción laboral de las personas de los sectores sociales LGBTI (con énfasis en personas trans no binarias y mujeres lesbianas y bisexuales).	1.3.5 Inclusión laboral a través del acceso a la ruta de empleo para las personas de los sectores LGBTI.		
Política Pública de Discapacidad para el Distrito Capital Discapacidad, adoptada el 5 de marzo mediante Decreto 089 de 2023.			P1. 19 formación en habilidades para el trabajo (blandas, transversales y laborales) dirigidas a personas con discapacidad, y/o personas cuidadoras de personas con discapacidad	P1.20 Atención de personas con discapacidad y/o personas cuidadoras de personas con discapacidad en la ruta de empleabilidad para la promoción de la inserción laboral.		
Política Para la Salud y Calidad de Vida de las Trabajadoras y los Trabajadores de Bogotá, 2011 Líneas estratégicas	3. Prevención del trabajo infantil y promoción del trabajo protegido para adolescentes trabajadores y trabajadoras				1. Promoción del trabajo digno y decente Componente: Promoción de entornos saludables en el trabajo Componente: Participación y organización social	



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

Tema/políticas públicas	Trabajo infantil	Primer empleo - jóvenes	Fortalecimiento de la oferta laboral	Fortalecimiento de la demanda laboral	Protección y seguridad social	Dialogo social
Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano en el Distrito Capital CONPES Distrital No: 07 -2023					3.1.5 Sistema de Indicadores de Talento Humano (Seguridad y Salud en el Trabajo, ejecución PIC, Mujer y Género, Ley de cuotas, medición de clima, indicadores de rotación, índice de desarrollo del servicio civil)	3.1.11 Estrategia de negociación, diálogo y concertación sindical en el Distrito Capital, diseñada
Vendedores Informales	Verificar si la PP vendedores informales tiene un producto		Personas que realizan actividades de ventas informales interesados en fortalecer habilidades socioemocionales y para el trabajo incluidos en programas de formación para el trabajo, remitidos por el IPES.	Servicios de gestión y colocación de empleo para personas que realizan actividades de ventas informales interesados en emplearse formalmente, remitidos por el IPES.	Servicios de gestión y colocación de empleo para personas que realizan actividades de ventas informales interesados en emplearse formalmente, remitidos por el IPES.	

Fuente: Elaboración propia

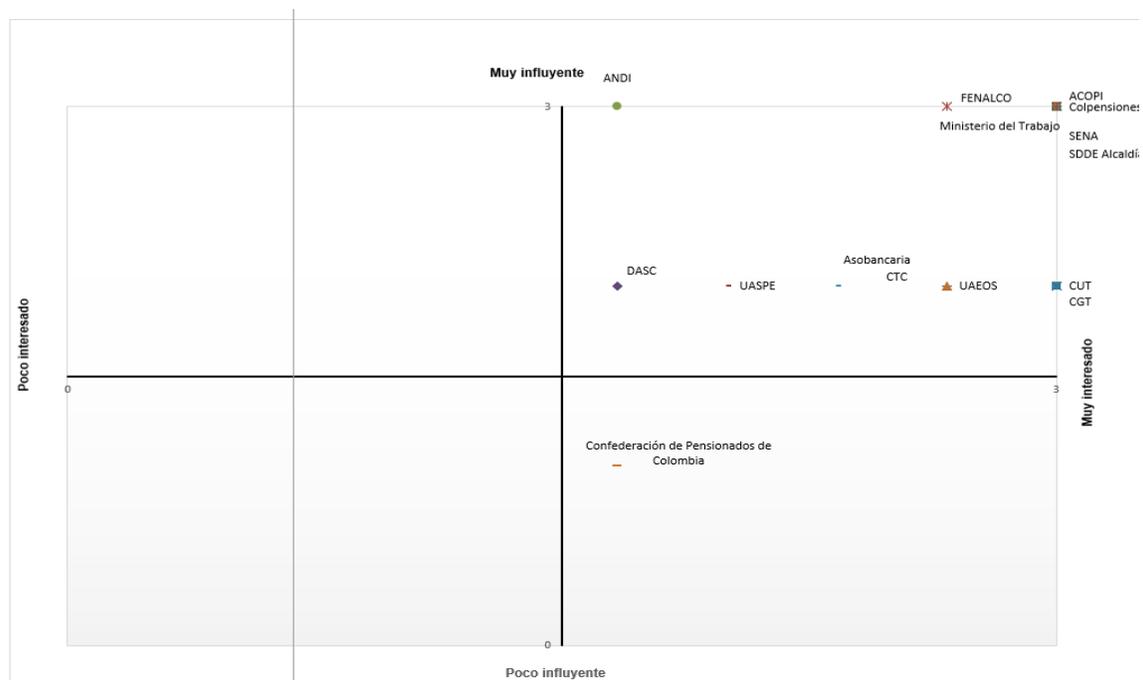
## 6. Proceso de Participación en la Construcción del Plan de Acción de la PPTDD

En el proceso de actualización de la PPTDD se establece que la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Bogotá D.C es el escenario de diálogo, construcción y validación, debido a que tiene como planteamiento conceptual el trabajo, con actividades específicas por cada uno de los pilares del trabajo decente en su plan de diálogo anual; de esta manera, se constituye como el escenario natural y más pertinente para el desarrollo de las actividades de actualización y construcción del plan de acción. Así, las principales actividades realizadas fueron:

### 6.1. Mapeo y Evaluación de Actores Clave

En primera instancia se realizó un mapeo y evaluación de actores participantes en el espacio tripartito de la Subcomisión de Concertación de Política Salarial y Laboral de Bogotá D.C. (Ver anexo 5). Es decir, se usó la metodología de evaluación para definir el nivel de influencia y el nivel de interés de cada uno de estos actores, lo cual permitió identificar a los actores clave que formarían parte del proceso de actualización de la PPTDD (Figura. 2).

Figura. 2. Mapeo y Evaluación de Actores Clave de la PPTDD



Fuente: Elaboración propia con base a participación de actores



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C**

**Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)**

La Figura. 2 presenta los actores sociales clave, entre los cuales, en orden de mayor a menor según su nivel de influencia e interés son: 1) del Ministerio del Trabajo - Viceministerio de subsidio familiar y empleo, 2) Viceministerio de relaciones laborales, 3) Ministerio del Trabajo Dirección territorial de Bogotá, 4) Ministerio del trabajo Grupo de Asistencia Técnica Territorial, 5) Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas -ACOPI, 6) SENA, 7) COLPENSIONES, 8) Secretaría Distrital de Desarrollo Económico -SDDE Alcaldía, 9) Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias UAEOS, 10) Unidad Administrativa de Servicio Público de Empleo UASPE, 11) Departamento Administrativo del servicio Civil Distrital Delegado Alcaldía Distrital, 12) CUT, 13) CTC, 14) CGT, 15) FENALCO, 16) ANDI, 17) ASOBANCARIA y 18) Confederación de Pensionados de Colombia.

**6.2. Socialización y retroalimentación del problema público que atiende la PPTDD**

Posterior a la evaluación de actores, en el desarrollo de la sesión ordinaria de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Bogotá<sup>1</sup> realizada en el mes de junio de 2022, se socializó la propuesta de estructura de la política pública y la cadena de valor construida con base en la información estratégica expuesta en el Decreto 380 de 2015. Dicha estructura, metodológicamente conserva los lineamientos de la OIT relacionados con el trabajo decente, en consecuencia, la propuesta fue aceptada por los actores del tripartismo y se plantea el desarrollo de mesas de trabajo por cada uno de los cuatro (4) pilares u objetivos del trabajo decente, las cuales se desarrollan usando la herramienta virtual Padlett que permite la interacción y participación de los actores.

Posteriormente, y como se explica más ampliamente en el Anexo No 7 Talleres documento sistematización talleres y mesas de trabajo 4 objetivos específicos de trabajo decente y digno, se hicieron mesas de trabajo con los representantes del tripartismo de la siguiente forma

---

<sup>1</sup> Las Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales fueron creadas a través de la ley 278 de 1996. Son organismos de conformación tripartita y cuyas funciones están enfocadas en mejorar las relaciones laborales dentro del departamento, contribuir a la solución de conflictos colectivos de trabajo que se presenten en el departamento, fijar de manera concertada la política laboral mediante planes estratégicos en los departamentos (en Bogotá D.C. cada año se formula el plan de diálogo social a través del cual se adelantan las acciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos y funciones de la Subcomisión).



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

Tabla 13. Sistematización Mesas de trabajo PPTDD.

Sesión y actividades	Actores	Recomendaciones	Conclusiones
<p>Mesa de trabajo 22 de julio de 2022: En la cual se hizo la revisión del Objetivo 1. Promover principios y derechos fundamentales del trabajo decente.</p> <p>La reunión se adelantó a través de la herramienta PADLET y en la modalidad virtual a través de la herramienta TEAMS. La metodología consistía en diligenciamiento de cada uno de los aspectos relacionados en el muro propuesto para después revisarlos en plenaria con todos los integrantes de la mesa de trabajo.</p>	<p>Ministerio del Trabajo (Viceministerio de Relaciones Laborales y Dirección de Derechos Fundamentales y el Grupo de Asistencia Técnica Territorial) COLPENSIONES SDDE</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Promover la cátedra de los Derechos Fundamentales del Trabajo en Bogotá.</li><li>• Fortalecer los mecanismos de comunicación para que la información llegue a la ciudadanía.</li><li>• Realizar encuentros por localidades.</li><li>• Articular la Política Pública para la prevención y erradicación de Trabajo Infantil con el Distrito Capital.</li><li>• Mayor articulación Nación y Distrito Capital.</li></ul>	<p>Para Bogotá D.C. se debe tener en cuenta el marco conceptual de la OIT en la cual se estableció como derechos fundamentales en el trabajo: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y e) un entorno de trabajo seguro y saludable.</p> <p>La participación de los representantes del tripartismo gravita en la necesidad de adelantar procesos de socialización y sensibilización de los principios fundamentales del trabajo decente.</p>
<p>Mesa de trabajo 22 de julio de 2022: En la cual se hizo la revisión del Objetivo 2. Generar oportunidades de empleo.</p> <p>La reunión se adelantó a través de la herramienta PADLET y en la modalidad virtual a través de la herramienta TEAMS. La metodología consistía en diligenciamiento de cada uno de los aspectos relacionados en el muro propuesto para después revisarlos en plenaria con todos los integrantes de la mesa de trabajo.</p>	<p>Ministerio del Trabajo (Viceministerio de Relaciones Laborales y Dirección de Derechos Fundamentales y el Grupo de Asistencia Técnica Territorial) COLPENSIONES SDDE</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fortalecimiento institucional, corresponsabilidad y articulación.</li><li>• Toda actividad de promoción de generación de empleo debe ir con la oferta de sistemas de protección para la vejez de COLPENSIONES.</li><li>• Estrategia para generación de empleo.</li><li>• Incentivos tributarios y económicos para la generación de empleo en el contexto de la crisis económica COVID 19.</li><li>• Incentivos y programas de políticas activas como Estado Joven, pero con recursos de la administración local y finalmente las fuentes de información secundaria radican en observatorios y estudios ORMET.</li></ul>	<p>En este primer aspecto analizado se hace énfasis en la necesidad de generar oportunidades de empleo a través de la generación de políticas activas de mercado laboral como herramientas de política pública fundamentales en el aumento de la demanda laboral a través de la generación de oportunidades laborales, en el fortalecimiento de la oferta mediante el mejoramiento de los perfiles laborales de los buscadores de empleo y con la gestión y colocación de empleo como herramienta de optimización del funcionamiento del mercado laboral.</p>



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C**

**Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)**

Sesión y actividades	Actores	Recomendaciones	Conclusiones
<p>Mesa de trabajo 4 de agosto de 2022: En la cual se hizo la revisión del Objetivo 3. Procurar el acceso a la protección y seguridad social. La reunión se adelantó a través de la herramienta PADLET y en la modalidad virtual a través de la herramienta TEAMS. La metodología consistía en diligenciamiento de cada uno de los aspectos relacionados en el muro propuesto para después revisarlos en plenaria con todos los integrantes de la mesa de trabajo.</p>	<p>Ministerio del Trabajo (Viceministerio de empleo y el Grupo de Asistencia Técnica Territorial) SDDE</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buscar la representación de las alcaldías locales para la promoción de los temas de formalización laboral,</li> <li>• Conocimiento generalizado en temas de seguridad social,</li> <li>• Red de formalización, la cual ofrece su participación en los procesos de socialización,</li> <li>• Impactos territoriales en la implementación de las actividades,</li> <li>• Disponer de canales de comunicación del distrito para dar a conocer los beneficios de la seguridad social.</li> <li>• Divulgar a la población con ingresos inferiores a 1 SMLV, a emprendedores y demás unidades productivas los beneficios de los pisos de protección social.</li> </ul>	<p>Los primeros dos elementos que hacen parte de la promoción al acceso a la protección y seguridad social por parte de los participantes a la mesa de trabajo hacen referencia a lo que desde la institucionalidad nacional y distrital puedan hacer en torno a la difusión de los pisos de protección social y el fenómeno de la informalidad laboral. Las actividades que se identificaron como propuesta para impulsar son aquellas dirigidas a la promoción y sensibilización de los beneficios de la formalización laboral y de la difusión y promoción los pisos de protección social; como herramientas necesarias para mejorar el acceso de la población a la protección y seguridad social en el distrito capital.</p>
<p>Mesa de trabajo 4 de agosto de 2022: En la cual se hizo la revisión del Objetivo 4. Generar condiciones para el diálogo social tripartito. La reunión se adelantó a través de la herramienta PADLET y en la modalidad virtual a través de la herramienta TEAMS. La metodología consistía en diligenciamiento de cada uno de los aspectos relacionados en el muro propuesto para después revisarlos en plenaria con todos los integrantes de la mesa de trabajo.</p>	<p>Ministerio del Trabajo (Viceministerio de Empleo y el Grupo de Asistencia Técnica Territorial) Central Unitaria de Trabajadores CUT SDDE</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Campañas masivas y de reeducación con todos los actores de la sociedad, integral.</li> <li>• Formación sobre promoción al derecho de libertad de asociación y sindicalización.</li> <li>• Focalización de la capacitación sobre derecho de asociación y sindicalización.</li> <li>• Dinamizar desde la subcomisión la promoción de la asociación sindical.</li> <li>• Sensibilización y capacitación a la ciudadanía mediante cursos de participación ciudadana IDPAC.</li> <li>• El aporte del D.C se logra a través del conocimiento del diálogo social, lineamientos del trabajo decente con énfasis en la prevención y disminuir la conflictividad laboral.</li> <li>• Delegaciones de directivos a la subcomisión de</li> </ul>	<p>En este objetivo específico se encontró que para los participantes a la mesa de trabajo es fundamental mejorar y fortalecer los espacios de diálogo social y tripartito de la ciudad, es decir, fortalecer el papel de la Subcomisión Departamental de Políticas Salariales y Laborales del Distrito-SCPSLD a través de una participación más amplia a nivel nacional y distrital, a través de un aumento de las actividades enfocadas a la visibilización los beneficios del diálogo social en la ciudad y a la mejora en el número de trabajadores del distrito vinculados a organizaciones sindicales.</p>



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C**

**Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)**

Sesión y actividades	Actores	Recomendaciones	Conclusiones
		concertación de políticas salariales y laborales. <ul style="list-style-type: none"><li>• La libertad de asociación es un derecho fundamental.</li><li>• Subcomisiones accidentales con conformación tripartita.</li><li>• Una estrategia para la promoción del diálogo social y el derecho de asociación y sindicalización de los trabajadores y de los empresarios.</li></ul>	

Fuente: elaboración propia



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C

## Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

En dichas mesas de trabajo se definieron los problemas, necesidades, puntos de vista de los involucrados y conclusiones que se convierten en insumos para la actualización del plan de acción de la Política Pública; el mencionado proceso ha contado con la participación de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Distrito como espacio articulador y en el cual confluyen los representantes de los trabajadores, los empresarios y el gobierno.

Actualmente, con base en la información secundaria recolectada en los talleres y con base en los insumos metodológicos establecidos por la Secretaría Distrital de Planeación, se avanzó en la consolidación del respectivo plan de acción. Ver anexo 6. “Plan de acción PPTDD 2023-2038”.

### **7. Generalidades de la Política Pública**

El problema central que se pretende resolver con la PPTDD del D.C es **“Insuficientes Oportunidades de Trabajo Decente y Digno en el Distrito Capital”**.

#### **7.1. Objetivo general**

Promover eficazmente el acceso de trabajadores y trabajadoras de Bogotá, D.C., al derecho de tener un trabajo decente y digno como una forma de erradicación de la segregación social, potenciando los efectos sobre el mercado laboral de las políticas macroeconómicas, sectoriales y educativas.

#### **7.2. Objetivos específicos**

1. Promover los principios y derechos fundamentales de la OIT en el trabajo.
2. Generar oportunidades de empleo e ingresos.
3. Procurar el acceso a la protección y seguridad social.
4. Generar condiciones para el diálogo social tripartito.

#### **7.3. Estructura del Plan de Acción**

Estructuralmente en la implementación, la política centra sus esfuerzos en el desarrollo de los objetivo 1 Generación de empleo, entendiendo este objetivo como el eje dinamizador del trabajo decente y digno, donde se busca que los empleos que se generen sean de calidad y cumplan con las múltiples características del trabajo decente tal como se describen en los otros tres objetivos, este proceso es alcanzable a través de la adopción de políticas activas de mercado laboral, en el marco del Modelo de Inclusión Laboral del Distrito MILD, él MILD es entendido como un marco de intervención de política



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C**

**Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)**

pública distrital que reúne estrategias, programas, proyectos, metodologías e instrumentos para fortalecer y ampliar la oferta de servicios de gestión y colocación que permita acercar a la fuerza laboral de la ciudad, a una oportunidad de empleo, tal como se observa en la figura 3.

*Figura. 3. Estructura de la política de Pública de Trabajo Decente y Digno*



Fuente: elaboración propia con base en los pilares/objetivos del trabajo decente y digno establecido por la OIT.

Este Modelo, se construye sobre la tesis de la existencia de barreras como factores que restringen o disminuyen la probabilidad de inserción de los buscadores de empleo, y que pueden evidenciarse de mayor a menor intensidad en mujeres, jóvenes, jóvenes en busca de primer empleo, personas con discapacidad, víctimas, personas mayores de 50 años, sector social LGBTI entre otros, estrategias, que en la Política Pública le apuntan al fortalecimiento de la oferta de trabajo, aumento de la demanda laboral y la optimización del funcionamiento del mercado laboral. Para ello se diseñaron estrategias enfocadas a promover la vinculación laboral de las personas con mayores barreras de acceso al mercado laboral priorizando personas con discapacidad, personas Trans, víctimas de conflicto armado, con pertenencia étnica y migrantes, con esfuerzos de interseccionalidad con enfoque de género y



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C**

**Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)**

jóvenes, con acciones para el aumento de la demanda laboral con actividades que propenden por la contratación de población vulnerable en los procesos de contratación del distrito, servicios de gestión empresarial que incorporen enfoques poblacionales y diferenciales, ferias de empleabilidad, reconocimiento a empresas con prácticas de inclusión laboral, mitigación de barreras para promover la eliminación de sesgos dados por la tendencia de masculinización y feminización de cargos y puestos de trabajo en sectores con mayor tendencia; además, procesos tendientes a fortalecer la oferta laboral a través de formación pertinente, trayectoria laboral a los jóvenes desde la educación media, formación en competencias laborales, blandas y transversales.

Para el desarrollo del Plan de Acción de la PPTDD se planteó el diseño de la matriz de Planificación con una proyección al año 2038, acciones que se deberán realizar para el cumplimiento de los resultados esperados, satisfaciendo así los objetivos propuestos. Sin embargo, a partir de las competencias que tiene la ciudad y acogiendo lo establecido por la OIT en referencia al trabajo Decente y Digno, la PPTDD se estructura bajo los cuatro objetivos estratégicos del trabajo decente, que se retoman como capítulos de esta Política Pública.

El plan de acción de la PPTDD se compone por un total de 33 productos; los cuales se distribuyen en 9 (nueve) productos orientados al cumplimiento al objetivo 1 (Promover los principios y derechos fundamentales de la OIT en el trabajo); 16 (dieciséis) productos para dar cumplimiento al objetivo 2 (Generar oportunidades de empleo e ingresos), cinco (5) para dar respuesta al objetivo 3 (Procurar el acceso a la protección y seguridad social) y tres (3) productos para el objetivo 4 (Generar condiciones para el diálogo social tripartito), de esta manera desde la visión multidimensional que caracteriza el trabajo decente y digno lograr el cumplimiento del objetivo general de la política pública y sus respectivos resultados.

El primer objetivo del trabajo decente, **Promover los principios y derechos fundamentales de la OIT en el trabajo**, resalta la necesidad de hacer cumplir los principios y los derechos básicos del trabajo a través de la reivindicación y el respeto por la legislación laboral nacional e internacional, como requisito indispensable para alcanzar el desarrollo humano, es decir: principios fundamentales del trabajo a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, c) la abolición efectiva del trabajo infantil, d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, e) un entorno de trabajo seguro y saludable; a través de la reivindicación y el respeto por la legislación laboral nacional e internacional, como requisito indispensable para alcanzar el desarrollo humano.



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C**

**Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)**

Para el cumplimiento de este objetivo específico se plantean dos indicadores de resultado: 1.1. Mejorar el índice compuesto de trabajo decente y digno y 1.2. Disminución de la tasa de trabajo infantil de Bogotá y nueve (9) indicadores de producto distribuidos en cada resultado de la siguiente manera:

Medir el trabajo decente implica evaluar una serie de indicadores relacionados con las condiciones laborales, empleo y el respeto de los derechos laborales, en concordancia con esto se cuenta con la medición y seguimiento de las 10 dimensiones y sus respectivos indicadores así:

1. Oportunidades de empleo (Tasa de Ocupación, Tasa de Desempleo, Tasa de Desempleo juvenil, Tasa de Ninis, Tasa de Informalidad, Proporción de Trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares y Proporción de asalariados en la ocupación no agrícola),
2. Ingresos adecuados y trabajo productivo: (Tasa de trabajadores pobres, Asalariados con bajos ingresos, Remuneración media por horas, Asalariados que han recibido capacitación recientemente).
3. Horas de trabajo decente: (Trabajadores con jornadas laborales excesivamente largas).
4. Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal: (Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado)
5. Trabajo que debería abolirse: (Tasa de trabajo infantil)
6. Estabilidad y seguridad en el trabajo: (Tasa de trabajo precario, Antigüedad en el trabajo)
7. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo: (Segregación ocupacional según sexo, Proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos, Brecha salarial de género)
8. Entorno de trabajo seguro: (Tasa de mortalidad por accidente de trabajo, Tasa de accidentalidad laboral, Tiempo perdido a causa de accidentes de trabajo, Inspección laboral).
9. Seguridad Social: (Proporción de la población en edad de jubilación que percibe una pensión, Gasto público en seguridad social (% del PIB), Proporción de la PEA que cotiza a un fondo de pensiones).
10. Diálogo social y representación de trabajadores y empleadores: (Tasa de sindicalización).

Teniendo en cuenta lo anterior, para el indicador de resultado 1.1. "1.1. Mejorar las condiciones laborales establecidas en los criterios del trabajo decente y digno en Bogotá.", tiene como finalidad, resumir y simplificar la información suministrada en los indicadores de las 10 dimensiones en una sola medida para facilitar su interpretación, análisis y seguimiento, este resultado se medirá con la implementación de las siguientes estrategias:

- **Construcción de un índice compuesto de trabajo decente y digno:** implica evaluar diferentes aspectos del mercado laboral y las condiciones laborales en la ciudad, establecido en un índice



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C**

**Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)**

que tenga en cuenta, entre otros indicadores, la Tasa de desempleo: es un indicador importante para evaluar la situación general del empleo en la ciudad. Una tasa de desempleo alta puede indicar una falta de trabajo decente y digno, Nivel de informalidad: El porcentaje de empleo informal es otro indicador clave, ya que muestra el nivel de trabajo precario o no registrado. Un alto porcentaje de empleo informal puede indicar condiciones laborales deficientes, Salario mínimo: El monto del salario mínimo también es relevante para determinar el nivel de trabajo decente y digno. Comparar el salario mínimo con la canasta básica de alimentos puede dar una idea de si los trabajadores reciben un salario suficiente para cubrir sus necesidades básicas, Acceso a la seguridad social: Evaluar la cobertura de la seguridad social, como el acceso a la atención médica y la pensión, puede indicar el grado de protección social de los trabajadores, Condiciones de trabajo: Evaluar las condiciones de trabajo, como las horas de trabajo, el acceso a vacaciones remuneradas y la seguridad laboral, puede proporcionar información sobre si los trabajadores están expuestos a condiciones laborales peligrosas o abusivas, Cumplimiento de los derechos laborales: Analizar el cumplimiento de los derechos laborales, como el cumplimiento de los contratos, el respeto de los derechos sindicales y la ausencia de discriminación en el lugar de trabajo, puede indicar el grado de trabajo decente y digno en la ciudad.

- **Sensibilización y concienciación:** Es crucial educar a la sociedad sobre los principios fundamentales del trabajo que implica hablar sobre estereotipos de género y los beneficios de la diversidad en el ámbito laboral. Esto implica enfatizar en acciones de sensibilización y capacitación a empresarios para eliminar esos estereotipos y prejuicios los cuales se constituyen en barreras organizacionales para el acceso al empleo.
- **Reconocimiento de casos de éxito:** Es importante reconocer a las empresas que están rompiendo barreras en ocupaciones no tradicionales para sus respectivos géneros. Estos reconocimientos inspiran a otras empresas a desafiar los estereotipos existentes.

En este sentido, para el cumplimiento del indicador de resultado se desarrollarán acciones a través de seis (6) productos orientados a establecer métodos de seguimiento y medición del trabajo decente, al desarrollo de procesos de sensibilización sobre los derechos fundamentales del trabajo los cuales son: libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento efectivo de derecho a negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, los cuales de manera integral se reflejan en mejores condiciones laborales para las y los trabajadores, en este sentido, los productos incluidos en el plan de acción son:

- 1.1.1. Construcción del Índice compuesto de trabajo decente y digno, teniendo en cuenta las 10 dimensiones e indicadores del trabajo decente establecidos.



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C**

**Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)**

- 1.1.2. Servicios de sensibilización/capacitación a la ciudadanía sobre los principios y derechos fundamentales del trabajo según normatividad vigente.
- 1.1.3. Reconocimiento a empresas y entidades con buenas prácticas en materia de cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo, en el marco del día mundial del trabajo decente 7 de octubre.
- 1.1.4. Servicio de capacitación a prestadores de servicios turísticos y conexos a la cadena de valor frente al tema del trabajo decente y digno.
- 1.1.5. Servicios de sensibilización/capacitación a los empresarios sobre trabajo decente, retos y expectativas en el distrito capital.
- 1.1.6. Monitor de indicadores de trabajo decente y digno para Bogotá D.C., que permita hacer seguimiento anual sobre el comportamiento de las características del trabajo decente y digno en la ciudad.

Para el Indicador de resultado IR1.2. “Disminución de la tasa de trabajo infantil de Bogotá” el cual busca generar estrategias institucionales para la erradicación del trabajo infantil en Bogotá y sea entendido este problema como inadmisibles en la sociedad, en este sentido, es importante reconocer que es el trabajo infantil.

El trabajo infantil hace referencia a toda forma de trabajo realizado por niños y niñas que es perjudicial para su salud y desarrollo individual, que les impide asistir a la escuela regularmente o que es mentalmente, físicamente, social o moralmente peligroso y dañino, algunas medidas que se toman en el marco de la política pública son:

- **Sensibilización y concienciación:** Realizar campañas y programas de sensibilización y concienciación sobre los derechos de los niños y niñas, los peligros del trabajo infantil y la importancia de la educación contribuye a informar y movilizar a la sociedad para combatir esta problemática.
- **Cooperación y coordinación:** Promover la cooperación y la coordinación entre sectores para abordar colectivamente el trabajo infantil de manera efectiva y sostenible.

En este sentido, para el logro de este resultado, se programan tres (3) productos, orientados al diseño e implementación de estrategias para la difusión de los riesgos y peligros del trabajo infantil en el sector rural, la promoción de actividades de erradicación de trabajo infantil en el sector informal y plazas de mercado y a la ciudadanía en general, los cuales son:

- 1.2.1 Servicios de socialización y sensibilización para la prevención y erradicación de trabajo infantil.



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C**

**Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)**

- 1.2.2 Acciones de Información, Educación y Comunicación (IEC) con madres, padres y cuidadores productora/es del sector rural sobre riesgos y peligros a partir de la vinculación de niños, niñas y adolescentes en actividades productivas en el campo.
- 1.2.3 Jornadas de sensibilización para la prevención y erradicación de trabajo infantil en las actividades económicas informales y plazas de mercado del D.C. IPES

El segundo objetivo del trabajo decente, Generar oportunidades de empleo e ingresos, agrupa las preocupaciones económicas tradicionales en torno al mercado laboral, especialmente, generar puestos de trabajo para las poblaciones con mayores barreras de acceso al mercado laboral específicamente para personas con discapacidad, con pertenencia étnica, víctimas de conflicto, migrantes y personas Trans y velar por remuneraciones justas y crecientes, a través de los procesos de gestión y colocación o intermediación laboral que desde la Agencia Pública de Empleo se promueven. Además, desde el trabajo decente este objetivo plantea que el trabajo debe ser accesible en condiciones de libertad y no discriminación para todos los individuos que buscan un trabajo y que este debe tener una remuneración que permita al trabajador y su familia satisfacer sus necesidades básicas, se resaltan las acciones encaminadas al desarrollo de procesos de articulación para fortalecer la oferta laboral a través de programas de formación pertinentes, conexión de trayectorias laborales y fortalecimiento de habilidades socioemocionales, adicionalmente, se incorporan acciones de fortalecimiento de la demanda a través de programas que incentiven la contratación de personas con mayores barreras de acceso al mercado laboral, la democratización de oportunidades económicas para población vulnerable y la articulación con el sector privado para promover la vinculación laboral. Para el cumplimiento de este objetivo específico se plantean tres (3) indicadores de resultado:

Resultado 2.1. Aumento de la gestión de empleos formales para poblaciones con mayores barreras de acceso al mercado laboral en el Distrito, la gestión del empleo formal para personas vulnerables es un desafío importante para el distrito, con el desarrollo de esta política se espera se espera mejorar el indicador de resultado con la ejecución de nueve (9) indicadores de producto, que principalmente se orientan a la obtención permanente de insumos e información del mercado laboral, procesos de fortalecimiento de los buscadores de empleo y actividades de gestión de empleo, es decir, políticas activas de mercado laboral.

En este sentido, los productos son los siguientes:

- 2.1.1. Estudio de demanda laboral (con especial énfasis en mujeres y jóvenes) que determine lineamientos para articular la oferta y la demanda del mercado laboral.
- 2.1.2. Instrumentos de seguimiento de los indicadores de resultados del mercado laboral desde la ofertade, por grupos etarios, género y sectores económicos



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C**

**Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)**

- 2.1.3 Servicios de formación en competencias socioemocionales y transversales de la ciudadanía, con especial énfasis en mujeres y jóvenes y población sujeta de protección especial.
- 2.1.4 Programa para la democratización de las oportunidades económicas en la contratación del Distrito Capital para población vulnerable (personas naturales vulnerables, marginadas y/o excluidas de la dinámica productiva de la ciudad, con edad para trabajar dentro de los procesos contractuales del distrito).
- 2.1.5. Servicios de gestión empresarial que incorpore a la población vulnerable en sectores de oportunidad para la generación de empleos, conectando apuestas de productividad y competitividad de la ciudad.
- 2.1.6. Reconocimiento institucional y social a empresas que promueven la inclusión laboral de personas con mayores barreras de acceso al mercado laboral, históricamente excluidas de las dinámicas económicas y laborales en el marco del "Sello Bogotá Incluyente"
- 2.1.7. Eventos que conecten la demanda y la oferta laboral, "Ferias de Empleo" que faciliten los procesos de selección y contratación en el Distrito Capital.
- 2.1.8. Estrategias de atención/orientación diferencial en el marco del Modelo de Inclusión Laboral que respondan a la mitigación de las principales barreras poblacionales identificadas en el Distrito, como eje fundamental de la operación de la agencia pública de empleo del distrito como mecanismo formal de gestión de empleo.
- 2.1.9. Servicios de gestión empresarial que registre empresas con vacantes diferenciales para las poblaciones con mayores barreras de acceso al mercado laboral.

Resultado 2.2 Cierre de la brecha de la tasa de ocupación de Mujeres, a través del cual se busca disminuir la discriminación de labores de acuerdo con el sexo, comúnmente conocida como la división sexual del trabajo, esto implica que existen ciertos trabajos o industrias que son predominantemente ocupados por hombres, mientras que otros son predominantemente ocupados por mujeres, en este sentido la brecha en la tasa de ocupación puede ser el resultado de factores culturales, estereotipos de género y discriminación en la contratación y promoción laboral. Por ejemplo, se ha observado que las mujeres son más propensas a ocupar puestos en el sector de servicios, educación y cuidado de la salud, mientras que los hombres están más representados en sectores como la ingeniería, la construcción y la tecnología.

Para lograr cerrar la brecha de la tasa de ocupación de mujeres, se deben llevar a cabo diversas acciones y políticas que promuevan la igualdad de oportunidades laborales. Algunas medidas para lograr cerrar esta brecha son:



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C**

**Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)**

- **Democratización de oportunidades económicas con enfoque de género:** dentro de los procesos de licitación y contratación de proyectos a realizarse en el distrito se prioriza el enfoque de género para realizar las remisiones o postulaciones de candidatas que cumplan con el perfil solicitado.
- **Gestión empresarial con enfoque de género:** la gestión empresarial es un proceso habitual que la Agencia Distrital de Empleo realiza para la consecución de vacantes, en estos procesos la incorporación del enfoque de género implica la sensibilización a los empresarios para que se registren vacantes con criterios de igualdad.
- **Mitigación de barreras organizacionales e individuales:** Las empresas y personas buscadoras de empleo pueden promover la igualdad de oportunidades laborales a través de procesos de identificación de barreras y la adopción de prácticas de contratación ajenas al género, la promoción de la equidad salarial y programas de capacitación en igualdad de género.
- **Alianzas estratégicas con sectores tradicionalmente masculinizados y/o feminizados:** este proceso debe iniciar por la identificación de los sectores tradicionalmente feminizados o masculinizados sus cargos o puestos de trabajo, para establecer alianzas que permitan mitigar las barreras organizacionales que sesgan la participación de las personas en igualdad de condiciones.

Es importante destacar que muchas de estas medidas deben ser implementadas de manera conjunta y sostenida en el tiempo para que puedan tener un impacto real en la reducción de la segregación ocupacional según el sexo, siembre basadas en la promoción de los principios fundamentales del trabajo y la normatividad laboral vigente.

En este sentido se plantean los siguientes productos:

- 2.2.1 Programa para la democratización de las oportunidades económicas en la contratación del Distrito Capital para mujeres.
- 2.2.2 Talleres para la mitigación de barreras organizacionales/individuales asociadas a la segregación ocupacional por sexo en los sectores con mayor tendencia de feminización/masculinización en los puestos de trabajo.
- 2.2.3 Alianzas con sectores con mayor tendencia de feminización/masculinización en los puestos de trabajo, para mitigación barreras.
- 2.2.4 Servicios de gestión empresarial que incorpore a mujeres en sectores de oportunidad para la generación de empleos, conectando apuestas de productividad y competitividad de la ciudad.

Resultado 2.3. Disminuir la brecha de la tasa de desempleo de jóvenes, La brecha de la tasa de desempleo de jóvenes en relación con el total de desempleo se refiere a la diferencia entre la tasa de



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C**

**Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)**

desempleo de los jóvenes y la tasa de desempleo general de la población, esta brecha es importante porque indica la situación particular de los jóvenes en el mercado laboral, ya que su tasa de desempleo es más alta que el promedio de desempleo, indica que los jóvenes enfrentan mayores dificultades para encontrar empleo en comparación con otros grupos de edad. Esto puede deberse a su falta de experiencia laboral, falta de habilidades específicas requeridas por los empleadores o a una competencia mayor debido a la gran cantidad de jóvenes que ingresan al mercado laboral.

Reducir la brecha de la tasa de desempleo de jóvenes en relación con el total de desempleo es un objetivo importante para promover la inclusión y el desarrollo económico de los jóvenes. Esto puede lograrse a través de políticas que fomenten la formación y capacitación de los jóvenes, promoviendo el emprendimiento y facilitando su acceso al mercado laboral.

En este sentido se plantean los siguientes productos:

- 2.3.1 Servicios de orientación e intermediación laboral para jóvenes egresados de formación media y postmedia, en el marco del desarrollo de una estrategia para facilitar el tránsito laboral de jóvenes a primer empleo.
- 2.3.2 Programa para la democratización de las oportunidades económicas en la contratación del Distrito Capital para jóvenes.
- 2.3.3. Servicios de gestión empresarial que incorpore a jóvenes en sectores de oportunidad para la generación de empleos, conectando apuestas de productividad y competitividad de la ciudad.

El tercer objetivo del trabajo decente, Procurar el acceso a la protección y seguridad social, pretende que trabajadores y trabajadoras puedan acceder a los sistemas de seguridad social, para garantizar así un nivel mínimo de protección y bienestar al trabajador(a) y su familia, a su vez busca que más trabajadores y trabajadoras que reciben orientación y capacitación sobre los beneficios de la seguridad social, puedan acceder a los sistemas de seguridad social, para garantizar un nivel mínimo de protección y bienestar al trabajador(a) y su familia.

Así mismo, se planteó la medición del Incremento de beneficiarios vinculados a procesos tendientes a la formalización laboral como indicador de resultado, para mejorar el acceso de la población a la protección y seguridad social a través de la ejecución de 5 (cinco) productos que promueven los beneficios del acceso a la protección y seguridad social, la exigibilidad del derecho a la protección y seguridad social, los productos son:

- 3.1.1. Asesoría para el acceso y la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, promoción y socialización de los beneficios de la formalización laboral para los trabajadores informales.



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C**

**Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)**

- 3.1.2. Programa de promoción y difusión sobre los pisos de protección social y Beneficios Económicos Periódicos BEPS a unidades productivas en proceso de formalización.
- 3.1.3. Acciones de Información, Educación y Comunicación (IEC) sobre entornos de trabajo seguros y saludables a trabajadores y trabajadoras informales en el distrito.
- 3.1.4 Fortalecimiento de Prácticas institucionales en materia de seguridad y Salud en el Trabajo,
- 3.1.5 Estrategia de Entornos Laborales saludables en las Unidades de Trabajo informal.

El cuarto y último objetivo del trabajo decente, Generar condiciones para el diálogo social tripartito, busca que los gobiernos, los empresarios y los trabajadores dialoguen constantemente sobre sus necesidades y problemáticas, basados en un modelo de concertación en el que todas las partes resulten beneficiadas, a través de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Distrito se incluyeron 3 (tres) productos para fortalecer el escenario principal del tripartismo en la ciudad;

- 4.1.1 Servicios de participación en la Subcomisión de Concertación de Política Salarial y Laboral.
- 4.1.2 Procesos de formación para colaboradores y servidores públicos en el fortalecimiento de competencias de diálogo social.
- 4.1.3 Visibilización de buenas prácticas en materia de dialogo social, libertad sindical y negociación colectiva en el distrito.

De acuerdo con esta estructura, se establecen los objetivos específicos hacia los cuales deben dirigir todos los esfuerzos de la administración distrital en materia de trabajo decente y digno. Todos los objetivos específicos se articulan bajo el enfoque de derechos e integran los enfoques de género, poblacional y diferencial, permeando toda la estructura y potenciando la integralidad de esta política. Cada uno de estos objetivos se concreta a través de unas estrategias, que orientan la ejecución de acciones a partir de las cuales se derivan los instrumentos concretos, mediante los cuales se implementará la política y se construye el Plan de Acción de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno (**Anexo 6**) en el cual se incluyen los productos y resultados que aportan al cumplimiento de cada uno de los objetivos específicos, y que además, constituyen los esfuerzos de la institucionales de administración distrital en materia de trabajo decente y digno.

#### 7.3.1. Enfoques

El diseño, estructuración e implementación de la PPTDD se fundamenta en la definición del enfoque de derechos para la atención diferencial de las poblaciones, entendido como una forma de identificar, comprender y abordar las necesidades específicas de tal manera que se garanticen los derechos



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C**

**Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)**

individuales de los diferentes grupos poblacionales. En este sentido, se tiene en cuenta dos aspectos fundamentales: 1) Reconocimiento de las diferencias de los grupos poblacionales sujetos de derechos y 2) Diseño de estrategias que garanticen la atención diferencial.

*Enfoque de Derechos*

La Declaración Universal de los Derechos Humanos adoptada por la ONU el 10 de diciembre de 1948, permite el reconocimiento de los derechos humanos como base de las libertades, la justicia y la igualdad de cualquier individuo, los cuales se consideran como inalienables e individuales. La Declaración contiene 30 derechos y libertades, dentro de los cuales se encuentra el trabajo decente contenido en el Artículo 33 de esta manera:

- 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.
- Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
- Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Por otra parte, la OIT, indica que el trabajo es considerado como una fuente de desarrollo e integración social necesaria para cualquier humano que cuente con la edad mínima para su ejercicio. Y estableció la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo en 1998 para, dentro de otras cosas, abolir el trabajo forzoso, erradicar el trabajo infantil y eliminar la discriminación en el trabajo.

La prelación de los derechos contenidos en la Declaración Universal concibe el trabajo, entre otras cosas, como el medio para el progreso social y económico. Por ende, insta a los Estados a generar acciones transversales e intersectoriales que promuevan la protección integral de los derechos y que, por su parte, generan oportunidades orientadas a la productividad individual como medio para el desarrollo y calidad de vida como sinónimo de dignidad.

Estas comprensiones permiten considerar como base transversal de la política el enfoque de derechos humanos, como el marco conceptual que organiza el aparato institucional para la promoción y protección de los derechos humanos, con el fin de generar posibilidades frente a unos limitantes, barreras y desigualdades sociales, jurídicos y económicos; y por medio del cual, se busca corregir las prácticas discriminatorias y las estructuras de poder que no permiten su goce efectivo y con ello



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C**

**Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)**

contrarrestar las vulneraciones o amenazas que pongan en riesgo los derechos humanos.

Ahora bien, en términos de trabajo decente, este enfoque basa directamente sus principios en la protección integral, como concepto central, lo que permite dar un lineamiento a las acciones del Distrito, para la prevención y/o mitigación de las amenazas o vulneraciones de las personas que son laboralmente aptas y que habitan en la Ciudad Capital.

En la PPTDD, se aborda el enfoque de derechos humanos teniendo en cuenta que el trabajo digno se constituye en uno de los derechos fundamentales, es así que se implementa teniendo en cuenta que toda persona tiene derecho al trabajo, y a la libre elección de su trabajo, que tienen derecho a condiciones equitativas y sin discriminación.

En este sentido para la Subdirección de Empleo y Formación; el enfoque de derechos, se sustenta en el derecho al trabajo como un derecho fundamental, reconociendo a las personas que buscan trabajo como sujetos de derechos. Para la prevención y/o mitigación de las amenazas o vulneraciones de las personas que buscan empleo, la Subdirección de Empleo y Formación, implementa acciones para promover, acompañar y apoyar el proceso de búsqueda de trabajo decente y digno, teniendo en cuenta el derecho a la libre elección de su trabajo y acceso a condiciones equitativas y sin discriminación.

*Enfoque Diferencial*

Para el Departamento Nacional de Planeación, el enfoque diferencial es la forma de analizar, actuar, valorar y garantizar el desarrollo de una población, basada en sus características diferenciales desde una perspectiva de equidad y diversidad, cuyo fin último es la garantía del ejercicio de derechos de los grupos poblacionales, procurando la inclusión y el reconocimiento de sus características y situaciones particulares.

Según lo establecido en el Plan de Desarrollo Distrital, este enfoque reconoce que existen grupos y personas que han sido históricamente discriminados debido a su pertenencia étnica o racial, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa, ubicación geográfica, discapacidad, situación socioeconómica, o de la intersección de diversos sistemas de discriminación que, como el racismo, la discafofia, el clasismo, la homofobia, la transfobia y la xenofobia y la intolerancia religiosa; impiden el acceso a las oportunidades en igualdad de condiciones.

Es así como en la PPTDD reconoce las diferencias y diversidades de la población que busca empleo en el distrito, es decir, las que se generan de acuerdo con su pertenencia étnica, orientación o identidades de género, rangos etarios, situación o condición como víctimas de conflicto armado, migrantes y



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C**

**Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)**

población con discapacidad respectivamente, que requieren atención diferencial en la prestación de servicios de empleabilidad.

En este sentido la Subdirección de Empleo y Formación, entiende el enfoque diferencial como una perspectiva de análisis que permite identificar, visibilizar y reconocer las situaciones individuales, colectivas y territoriales de exclusión laboral, segregación y discriminación a los que están expuestos los diferentes grupos poblacionales. En este sentido, la SEF a través de la prestación de sus servicios, implementa acciones y estrategias diferenciadas en atención a las necesidades individuales, colectivas y territoriales que contribuyen al acceso a oportunidades laborales.

*Enfoque de Género*

Según lo establecido en el Plan de Desarrollo Distrital, el enfoque de género permite comprender las relaciones de poder y desigualdad desde una perspectiva de interseccionalidad que por razones de género existen entre mujeres y hombres y que se reproducen a través de imaginarios, creencias, roles y estereotipos que afianzan las brechas de desigualdad e impiden el goce efectivo de los derechos de las mujeres a lo largo del curso de su vida, en las diferentes dimensiones del desarrollo y la vida social y comunitaria.

La PPTDD mediante el enfoque de género busca generar estrategias que promuevan oportunidades laborales equitativas para las mujeres, se reconoce que el mercado laboral no ofrece las mismas oportunidades para las mujeres.

Para la Subdirección de Empleo y Formación, el enfoque de género, es una perspectiva de análisis que reconoce las brechas de desigualdad en materia laboral que existen entre mujeres y hombres, las cuales se reproducen a través de imaginarios, creencias, roles y estereotipos que dificultan a las mujeres el acceso al mercado laboral. En este sentido, la SEF a través de sus servicios genera estrategias con criterios de interseccionalidad que promueven la equidad e igualdad de oportunidades laborales dignas y decentes, para fomentar autonomía económica en las mujeres del distrito.

*Enfoque Territorial*

El Plan Distrital de Desarrollo explica que este es parte de la comprensión del territorio como una construcción social, que tiene particularidades que no solo derivan de los aspectos biofísicos sino también de las relaciones que sobre él se construyen. Entender y atender tales particularidades, cualidades y potencialidades contribuye al logro de una acción de gobierno más integral y de una



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C**

**Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)**

inversión pública más eficiente, y permite planear más allá de los límites político-administrativos del Distrito. Implica una planeación del territorio en los distintos niveles: local, distrital y regional y una sensibilidad frente a las disparidades y desbalances existentes entre aquellos niveles.

Para la Subdirección de Empleo y Formación el enfoque territorial es una perspectiva de análisis que busca abordar los desafíos laborales específicos de un territorio, teniendo en cuenta sus condiciones socioeconómicas, institucionales y geográficas. En ese sentido, a través de sus servicios la SEF promueve el empleo decente y digno, mediante la construcción de un diálogo social que involucre a todos los actores del ecosistema productivo del territorio, para el diseño de políticas y acciones que respondan a las particularidades del mismo.

*Enfoque de Cierre de Brechas*

Se constituye en acciones integrales que permiten en primera instancia la identificación (desde las diferencias y diversidades poblacionales) de las barreras que limitan el acceso al mercado laboral, y posteriormente el diseño e implementación de estrategias que posibiliten la mitigación de estas en favor de la inclusión laboral, este enfoque, se aborda como eje fundamental en la construcción e implementación de la PPTDD.

Considerando lo anterior, la Subdirección de Empleo y Formación de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico le apuesta a una construcción conceptual de los enfoques como marcos de análisis y acción que permiten tener un panorama claro sobre las acciones diferenciadas de acuerdo con las particulares características de diversos grupos poblacionales.

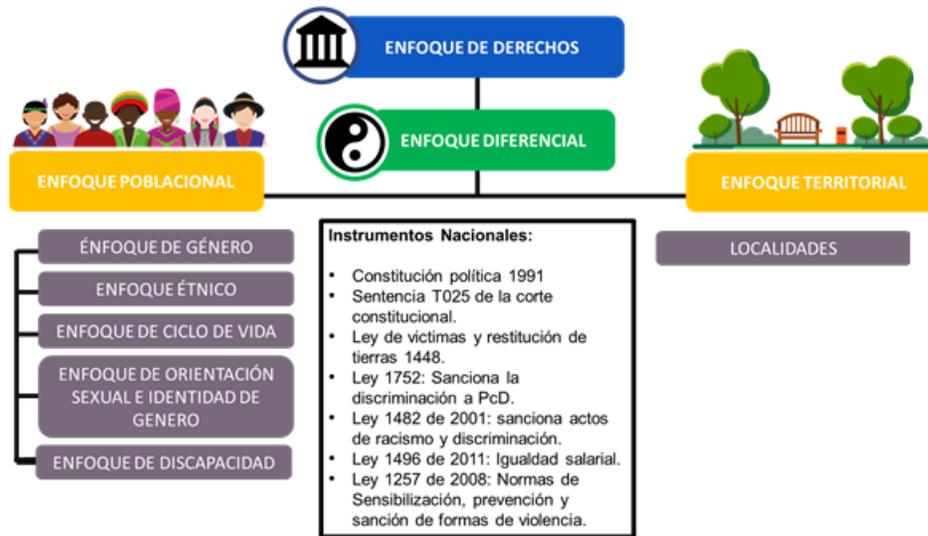
En el cuadro conceptual que se observa a continuación, se encuentra la estructura de enfoques que la SEF ha planteado en línea con los servicios de empleo y formación. Así, esta estructura tiene como sombrilla el enfoque de derechos, del cual se desprende el enfoque diferencial, y que a su vez se subdivide en un enfoque poblacional y territorial con diversas categorías que veremos continuación:



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

Figura. 4. Enfoques para la implementación de la política de trabajo decente u digno



Fuente: elaboración propia

En este sentido, en el anexo No. 6 “Plan de acción PPTDD 2023-2038”, se incorporan productos que reflejan la intervención con cada uno de los enfoques descritos dentro del componente estratégico, estos se describen en la siguiente tabla:

Tabla 14. Descripción productos con enfoque diferencial

Enfoque	Indicadores de Productos	Descripción
Enfoque de Derechos	Porcentaje de avance en la construcción y actualización del índice de trabajo decente y digno.	Estos productos están enfocados a procurar el cumplimiento del principio fundamental en el trabajo sobre la no discriminación establecido por la Organización Internacional del Trabajo.
	Número Personas sensibilizadas y orientadas sobre los derechos fundamentales del trabajo.	
	Número de reconocimientos entregados empresas y entidades identificadas, visibilizadas sus buenas prácticas en materia de cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo y trabajo decente.	
	Número de prestadores de servicios turísticos y conexos a la cadena de valor capacitados.	
	Número de empresarios sensibilizados/capacitados sobre trabajo decente, retos y expectativas en el distrito capital.	
	Monitor de indicadores de trabajo decente y digno para Bogotá D.C.	
	Número de estudios de demanda laboral elaborados por la SDDE	
	Número de instrumentos de seguimiento de los indicadores de resultados del mercado laboral desde la ofertade, por grupos etarios, género y sectores económicos	



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

Enfoque	Indicadores de Productos	Descripción
	Entidades públicas y organismos distritales fortalecidas en prácticas institucionales en materia de seguridad y salud en el trabajo	
	Número de jornadas de participación tripartita de dialogo social.	
	Colaboradores y servidores públicos que han participado de los cursos relacionados con el diálogo social	
	Número de empresas y sindicatos reconocidos por sus buenas prácticas en materia de negociación colectiva que refleje el respeto del derecho fundamental de libertad sindical.	
Enfoque Diferencial / Género	Número de mujeres remitidas/colocadas a través del programa para la democratización de oportunidades económicas en la contratación del distrito capital.	La generación de ingresos a través de la vinculación laboral es una de las herramientas de política activa de mercado laboral que tiene más impacto en el corto, mediano y largo plazo en los ingresos de la población. Debido a ello, se hace necesario generar procesos específicos de intermediación laboral que mejoren las perspectivas de su inclusión laboral ya que a través de ellos se generan beneficios a los ciudadanos.
	Número de personas/empresas participantes de la estrategia para la mitigación de barreras organizacionales asociadas con sesgos, prejuicios y/o preferencia en materia de empleo y ocupación relacionadas con la feminización/masculinización en los puestos de trabajo.	
	Número de alianzas con sectores económicos realizados	
	Número de puestos de trabajo con enfoque de género	
Enfoque Diferencial / Poblacional	Número de jóvenes egresados de Educación Media y Formación postmedia con orientación laboral en el marco del desarrollo de una estrategia para facilitar el tránsito laboral de jóvenes en primer empleo.	Es importante generar procesos de fortalecimiento de perfil laboral y reducción de barreras a las poblaciones históricamente afectadas por el desempleo y para ello se hace necesario enfocar políticas activas de mercado laboral a las poblaciones cuya tasa de marginación es mayor.
	Número de jóvenes remitidas/colocadas a través del programa para la democratización de oportunidades económicas en la contratación del distrito capital.	
	Número de puestos de trabajo con enfoque diferencial	
Enfoque Poblacional Territorial/Poblacional	Número de jornadas de sensibilización sobre la problemática del trabajo infantil y la necesidad de hacer promoción sobre la prevención y erradicación de trabajo infantil en Bogotá	Estos productos están enfocados a procurar el cumplimiento de los principios fundamentales del trabajo establecidos por la Organización Internacional del Trabajo, teniendo en cuenta las características de la población y el desarrollo de acciones en territorio.
	Número de personas formadas en competencias socioemocionales y transversales (con especial énfasis en mujeres y jóvenes y poblaciones sujetos de protección especial)	
	Número de personas colocadas a través del programa para la democratización de oportunidades económicas en la contratación del distrito capital.	
	Número de puestos de trabajo con enfoque diferencial	
	Número de empresas reconocidas institucional y socialmente por sus buenas prácticas en materia de inclusión laboral de personas con mayores barreras de acceso al mercado laboral, históricamente excluidas de las dinámicas económicas y laborales en el marco del "Sello Bogotá Incluyente"	
	Número de personas participantes en los eventos que conecten la demanda y la oferta laboral, "Ferias de Empleo" que faciliten los procesos de selección y contratación en el Distrito Capital.	
	Número de personas orientadas en la búsqueda de empleo con atención diferencial en el marco del Modelo de Inclusión Laboral que respondan a la mitigación de las principales barreras poblacionales identificadas en el Distrito.	
	Porcentaje de empresas que registran vacantes diferenciales ara las poblaciones con mayores barreras de acceso al mercado laboral.	



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C**

**Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)**

<b>Enfoque</b>	<b>Indicadores de Productos</b>	<b>Descripción</b>
	Número de unidades productivas capacitadas y sensibilizadas en pisos de protección social en el distrito y mecanismos de protección a la vejez.	
	Madres, padres y cuidadores productora/es del sector rural con acciones de Información, Educación y Comunicación (IEC) sobre riesgos y peligros a partir de la vinculación de niños, niñas y adolescentes en actividades productivas en el campo.	
	Número de jornadas de sensibilización sobre erradicación de trabajo infantil dirigida a los vendedores informales y locatarios de plazas de mercado distritales	
	Personas que realizan trabajo informal asesoradas sobre el proceso acceso y afiliación al Sistema General Riesgos Laborales	
	Trabajadores y trabajadoras informales con acciones de Información, Educación y Comunicación (IEC) sobre entornos de trabajo seguros y saludables	
	Unidades de trabajo informal que implementaron la Estrategia de entornos laborales saludables	

Fuente: Elaboración propia con base en el plan de acción de la PPTDD 2023-2038

## **8. Seguimiento y evaluación**

A través de la “*Guía para el seguimiento y evaluación de políticas públicas (Secretaría Distrital de Planeación, 2019)*”, la Secretaría Distrital de Planeación aporta las herramientas metodológicas con las cuales se debe hacer el seguimiento y la posterior evaluación de las políticas públicas distritales. En ese sentido, la Política Pública de Trabajo Decente y Digno la adopta como metodología oficial para hacer el seguimiento de la PPTDD y su posterior evaluación.

El seguimiento de políticas públicas es fundamental en el momento de implementarlas, ya que de este ejercicio se desprenden posibles mejoras, retroalimentación de la ejecución de los productos planteados, revisión continua de la cadena de valor identificada, permite leer integralmente las intervenciones, establecer compromisos de entrega de bienes y servicios, promover trabajo interinstitucional coordinado, tomar acciones correctivas, entregar información actualizada como insumo propio o para reportar y posibilitar ajustes a actividades para lograr mejores resultados.

Teniendo en cuenta lo anterior, la PPTDD a través de su plan de acción genera indicadores de producto y resultado, con los que se mide y cuantifica la generación de valor público en la implementación. Así mismo, este proceso de identificación y formulación de indicadores es fundamental para su seguimiento, ya que proporcionan la información necesaria que da cuenta de la efectividad de las actividades y productos que se esperan generar a través de la adopción de la presente PP.

Adicional a los espacios de seguimiento de las políticas públicas distritales establecidas en la guía para



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C**

**Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)**

el seguimiento y evaluación de políticas públicas (Secretaría Distrital de Planeación, 2019), la SDDE espera generar espacios de seguimiento y verificación de avance en el proceso de ejecución de la PPTDD en instancias con vocación tripartita, en donde intervienen los principales actores de la ciudad, como es el caso de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Distrito; lo que va a permitir involucrar a la institucionalidad, al sector empresarial y a los trabajadores en la implementación y seguimiento de la presente política pública.

En materia de evaluación de políticas públicas, y teniendo presente que la evaluación puede ocurrir en cualquiera de las fases de los ciclos de las políticas públicas, y atendiendo a la clasificación de las evaluaciones según el momento en que se realiza; para la evaluación de la PPTDD se propone generar una evaluación intermedia durante la ejecución de la política pública que coincide con la mitad del plazo final (es decir 7 años). Adicionalmente, es necesario hacer la verificación del logro de los objetivos planteados en la etapa de formulación es decir evaluación Ex- post (al final del plazo de ejecución de los productos identificados en la matriz de plan de acción).

Estas evaluaciones serán adelantadas teniendo como insumo los resultados de los indicadores de la PPTDD y la retroalimentación interna y externa que se adelantará en el proceso de seguimiento. A partir de allí, identificar cuál ha sido la transformación de la realidad del trabajo decente en la ciudad, los retos, las nuevas realidades y desafíos que sobrevengan en búsqueda del logro del trabajo decente y digno para cada uno de los y las bogotanas.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

**Referentes Bibliográficos**

Alcaldía de Bogotá D.C. (2011). *Política pública de productividad y competitividad de desarrollo económico, 2011*. Bogotá D.C.

Alcaldía de Bogotá D.C. (2012). *Plan de desarrollo Bogotá Humana 2012-2016*. Bogotá DC.

Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2015). *Documento técnico de soporte para la formulación de la política pública de trabajo decente y digno de Bogotá D.C*. Bogotá D.C.

Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2017). *Guía para la formulación e implementación de las políticas públicas del Distrito*. Bogotá D.C.

Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2022). Decreto 084 de 2022. Bogotá D.C.

Distrital, secretaria de Salud. (2011). *Política para la salud y calidad de vida de las trabajadoras y los trabajadores de Bogotá D.C*. Bogotá D.C.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19, 2020*. OIT.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (27 de 07 de 2022). *El Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)*. Obtenido de [https://www.ilo.org/secsoc/areas-of-work/legal-advice/WCMS\\_222058/lang--es/index.htm#:~:text=empleadores%20y%20trabajadores,-,El%20Convenio%20n%C3%BAm.,funci%C3%B3n%20de%20sus%20niveles%20socioecon%C3%B3micos](https://www.ilo.org/secsoc/areas-of-work/legal-advice/WCMS_222058/lang--es/index.htm#:~:text=empleadores%20y%20trabajadores,-,El%20Convenio%20n%C3%BAm.,funci%C3%B3n%20de%20sus%20niveles%20socioecon%C3%B3micos).

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (27 de 07 de 2022). *Tiempo de trabajo*. Obtenido de [https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS\\_152362/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_152362/lang--es/index.htm)

Secretaría de Desarrollo Económico de la Alcaldía de Bogotá; Guerrero A., & Muñoz L. (2021). Seguimiento a las dimensiones del trabajo y decente y digno en Bogotá, 2016-2016. *Cuadernos de Desarrollo Económico*, 1-58.

Secretaría Distrital de Planeación. (2019). *Guía para el seguimiento y evaluación de Políticas Públicas*. Bogotá D.C.: SDP.

DNP. (11 de 10 de 2022). CONPES Económicos. Obtenido de <https://www.dnp.gov.co/CONPES/documentos-conpes/conpes-economicos/Paginas/conpes-economicos.aspx#Default={>

DNP. (10 de 06 de 2022). La agenda 2030 en Colombia. Obtenido de <https://www.ods.gov.co/es/objetivos/trabajo-decente-y-crecimiento-economic>

Distrital, secretaria de Salud. (2011). *Política para la salud y calidad de vida de las trabajadoras y los trabajadores de Bogotá D.C*. Bogotá D.C.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19, 2020*. OIT.



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C**

**Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)**

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (27 de 07 de 2022). *El Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)*. Obtenido de [https://www.ilo.org/secsoc/areas-of-work/legal-advice/WCMS\\_222058/lang--es/index.htm#:~:text=empleadores%20y%20trabajadores.-,El%20Convenio%20n%C3%BAm.,funci%C3%B3n%20de%20sus%20niveles%20socioecon%C3%B3micos](https://www.ilo.org/secsoc/areas-of-work/legal-advice/WCMS_222058/lang--es/index.htm#:~:text=empleadores%20y%20trabajadores.-,El%20Convenio%20n%C3%BAm.,funci%C3%B3n%20de%20sus%20niveles%20socioecon%C3%B3micos).

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (27 de 07 de 2022). *Tiempo de trabajo*. Obtenido de [https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS\\_152362/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_152362/lang--es/index.htm)

Secretaría de Desarrollo Económico de la Alcaldía de Bogotá; Guerrero A., & Muñoz L. (2021). Seguimiento a las dimensiones del trabajo y decente y digno en Bogotá, 2016-2016. *Cuadernos de Desarrollo Económico*, 1-58.

Secretaría Distrital de Planeación. (2019). *Guía para el seguimiento y evaluación de Políticas Públicas*. Bogotá D.C.: SDP.