



MINISTERIO DEL TRABAJO

DECRETO NÚMERO DE 2023
()

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

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

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

CONSIDERANDO:

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

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

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

Que la Declaración de las Naciones Unidas sobre Derechos de los Campesinos y de Otras Personas que Trabajan en las Zonas Rurales, en su artículo 4º, con relación al deber de velar por el disfrute, por parte de las campesinas y otras mujeres que trabajan en las zonas rurales, de los derechos y libertades contenidos en instrumentos internacionales de derechos humanos sin discriminación alguna, impone que deben “*Acogerse directamente a los programas de seguridad social*” así como a “*Tener un empleo decente, gozar de igualdad de remuneración y acogerse a las prestaciones sociales, y acceder a actividades generadoras de*

Continuación del Decreto: “*Por el cual se adiciona el Título 2 a la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se adopta la Política Nacional de Trabajo Digno y Decente*”.

ingresos”. Asimismo, el artículo 13 de la mencionada Declaración, señala que “*Los campesinos y otras personas que trabajan en las zonas rurales tienen derecho al trabajo, que engloba el derecho a elegir libremente cómo ganarse el sustento*”, imponiendo el deber de establecer “*...un entorno favorable en el los campesinos y tras personas que trabajan en las zonas rurales y su familia puedan encontrar oportunidades de empleo cuya remuneración les garantice un nivel de vida adecuado*” supervisando “*...el cumplimiento de la legislación laboral...*”, de acuerdo con las características particulares de la agricultura y pesca en pequeña escala, adoptando medidas adecuadas para su protección, “*...de la explotación económica, del trabajo infantil y de todas las formas contemporáneas de esclavitud...*”.

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

Que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha adoptado varios convenios relacionados con el trabajo decente entre los que se encuentran: El Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (Convenio 87); el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (Convenio 98); el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (Convenio 29) que prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas, incluyendo la trata de personas, la esclavitud y la servidumbre por deudas; el Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo (Convenio 138); el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (Convenio 182); el Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Convenio 189) que busca garantizar la igualdad de trato y de oportunidades para las trabajadoras domésticas y el Convenio sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Convenio 190).

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

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

Que de acuerdo con el artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas y aprobada por Colombia mediante la Ley 051 del 2 de junio

Continuación del Decreto: “*Por el cual se adiciona el Título 2 a la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se adopta la Política Nacional de Trabajo Digno y Decente*”.

de 1981, los Estados están en la obligación de adoptar “...*todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos*”.

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

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

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

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

Que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU (CESCR) publicó su orientación autorizada sobre el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, a través de la Observación General No. 18 del 24 de noviembre de 2005, en la cual se aclaran las obligaciones de los estados en torno al derecho al trabajo en su artículo 19, siendo una obligación de los Estados partes, la realización progresiva del ejercicio del derecho al trabajo.

Que tal como lo plantean, como instrumento de referencia, las Directrices de la OIT para la Promoción del Trabajo decente en el sector agroalimentario, producto de la Reunión de expertos sobre el trabajo decente en el sector agroalimentario llevada a cabo en Ginebra, Suiza del 8 al 12 de mayo de 2023, las migraciones de personas en lo interno y de otros países, han influido en las dinámicas propias de las relaciones laborales, lo que implica, asumir propuestas que eviten la discriminación,

Continuación del Decreto: “*Por el cual se adiciona el Título 2 a la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se adopta la Política Nacional de Trabajo Digno y Decente*”.

las violencias, acoso y/o xenofobia entre otros, así mismo, el no abuso por no contar con permisos requeridos.

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

Que, de acuerdo con el Informe de la Conferencia de la FAO del 34º periodo de sesiones la Conferencia de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, llevada a cabo en Roma del 17 al 24 de noviembre de 2007, con relación a la *DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA Y DE GÉNERO EQUITATIVA EN LA ESTRUCTURA DEL PERSONAL PROFESIONAL*, se solicitó al Director General continuara esforzándose en corregir los desequilibrios geográficos y de género en la estructura del personal profesional “...*de conformidad con las disposiciones del párrafo 3 del artículo VIII de la Constitución, la resolución 1/99 relativa a la “Corrección de los desequilibrios geográficos y entre hombres y mujeres en la estructura del personal de categoría profesional” y la resolución 15/2003 relativa a la “Metodología para la determinación de una distribución geográfica equitativa”*” (párrafo 150).

Que tal como lo planteó el Director General de la OIT, Juan Somavia, en su alocución ante la Conferencia Internacional del Trabajo No. 87 llevada a cabo en el año 1999, el trabajo decente “...*resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres*”.

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

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

Continuación del Decreto: *“Por el cual se adiciona el Título 2 a la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se adopta la Política Nacional de Trabajo Digno y Decente”*.

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

Que según, lo establecido por el artículo 64 de la Constitución Política, *“Es deber del Estado promover el acceso progresivo a la propiedad de la tierra del campesinado y de los trabajadores agrarios, en forma individual o asociativa”* destacando al campesinado como *“...sujeto de derechos y de especial protección...”* al que les reconocida *“...la dimensión económica, social, cultural, política y ambiental...”* debiendo velar *“...por la protección, respeto y garantía de sus derechos individuales y colectivos, con el objetivo de lograr la igualdad material desde un enfoque de género, étnico y territorial...”*.

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

Que el artículo 339 de la Constitución Política, deja en cabeza del gobierno nacional como de las entidades territoriales la elaboración, de manera concertada, de Planes de Desarrollo, con objetivos, metas, así como inversiones públicas y financieros para su ejecución a nivel nacional para atender proyectos, programas y políticas.

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

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

Que dicho Plan Nacional de Desarrollo *“Colombia Potencia Mundial de la Vida”* reconoce como parte integral del mismo y, por tanto, se incorpora a la Ley 2294 de 2023, el documento denominado *“Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026*

Continuación del Decreto: “Por el cual se adiciona el Título 2 a la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se adopta la Política Nacional de Trabajo Digno y Decente”.

Colombia Potencia Mundial de la Vida” junto con sus anexos, según las cuales se buscará la eliminación de la discriminación laboral, el trabajo infantil y la explotación sexual de niños, niñas y adolescentes; se disminuirán las brechas laborales y de género, y se regularán las nuevas modalidades de trabajo, como las plataformas digitales, bajo criterios de progresividad y estabilidad.

Que la Ley 823 del 2003 establece el marco institucional y orienta las políticas y acciones por parte del Gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado.

Que la Ley 1257 de 2008 en su artículo 12 y el Decreto 4463 de 2011, le imponen al Ministerio del Trabajo responsabilidades claras y exigibles para (i) la promoción del reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres; (ii) La implementación de mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial; (iii) el desarrollo de campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral; y, (iv) la promoción del ingreso de las mujeres a espacios productivos no tradicionales.

Que mediante la Ley 1496 de 2011, se adoptan medidas para garantizar la igualdad salarial y de cualquier forma de retribución laboral entre mujeres y hombres, fijar los mecanismos que permitan que dicha igualdad sea real y efectiva tanto en el sector público como en el privado y establecer los lineamientos generales que permitan erradicar cualquier forma discriminatoria en materia de retribución laboral.

Que en el año 2015, Colombia adoptó lo establecido en el marco de la Asamblea General liderada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), donde 193 líderes mundiales se comprometieron con 17 objetivos de desarrollo sostenible y 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan diferentes esferas de tipo económico, social y ambiental, y que buscan alcanzar tres objetivos: acabar con la pobreza extrema, luchar contra la desigualdad y la injusticia, y combatir el cambio climático y que en el objetivo número 8 se refiere a la promoción del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos

Que el Acuerdo Final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera 2016 en su punto 3.2 que define que la reincorporación debe ser un proceso integral y de manera explícita establece “*que tendrá en todos sus componentes un enfoque diferencial, con énfasis en los derechos de las mujeres*” (p. 68), lo que implica tener en cuenta las desigualdades de género, discriminaciones y los impactos diferenciados del conflicto armado, en mujeres, hombres y personas de los sectores LGBTIQ+.

Que mediante la Ley 2117 de 2021 se fortalece y promueve la igualdad de la mujer en el acceso laboral y en educación en los sectores económicos donde han tenido baja participación.

Que mediante la Ley 2215 de 2022 ordenó al Ministerio del Trabajo la creación de una ruta de empleabilidad, formalización y emprendimiento para mujeres víctimas de violencia intrafamiliar y de violencias basadas en género.

Continuación del Decreto: “Por el cual se adiciona el Título 2 a la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se adopta la Política Nacional de Trabajo Digno y Decente”.

Que el Decreto Ley 897 de 2017 creó el Programa de Reincorporación Económica y Social de las FARC-EP, y dispuso que dicho programa deberá contar con un enfoque diferencial y de género.

Que el Decreto 4463 de 2011, que reglamentó parcialmente la Ley 1257 de 2008, definió las acciones necesarias para el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial.

En mérito de lo expuesto,

DECRETA

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

“TÍTULO 2 POLÍTICA PÚBLICA DE TRABAJO DIGNO Y DECENTE

Artículo 2.1.2.1. Adopción de la Política Pública de Trabajo Digno y Decente.

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

Artículo 2.1.2.2. Objeto. La Política Pública de Trabajo Digno y Decente tiene por objeto lograr garantías para el trabajo decente de manera que los trabajadores y las trabajadoras puedan acceder a empleo e ingresos dignos, con seguridad en el lugar de trabajo y la protección social; contar con entornos laborales en los cuales se propicie el diálogo y el cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo, así como la transición hacia economías y sociedades incluyentes y ambientalmente sostenibles comprometidas con el cierre de brechas de género.

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

Artículo 2.1.2.3. Ámbito de aplicación. La Política Pública de Trabajo Digno y Decente se implementará en todo el territorio nacional y está destinada a todas las personas al margen de la existencia o no de un contrato de trabajo o una relación legal y reglamentaria, así como también a los trabajadores y trabajadoras de la economía informal sector rural.

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Título 2 a la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se adopta la Política Nacional de Trabajo Digno y Decente".

Artículo 2.1.2.4. Definiciones y referentes conceptuales de la Política Pública de Trabajo Digno y Decente. Para los efectos de la Política de Trabajo Digno y Decente, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

1. Trabajo digno y decente: Resume las aspiraciones sociales de las personas y ciudadanos durante su vida laboral, significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que las personas expresen sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres. Este concepto reconoce el trabajo como fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad y como punto de convergencia de los siguientes componentes, definidos por la OIT: (i) crear empleos e ingresos; (ii) garantizar los derechos de los trabajadores y trabajadoras; (iii) extender la protección social; y, (iv) promover el diálogo social y las libertades sindicales.

Alcanzar la igualdad de género como componente sustancial de la agenda de trabajo digno y decente requiere identificar tanto las brechas que enfrentan las mujeres para acceder y permanecer en el mercado laboral, como la relación existente entre las desigualdades en el ámbito del trabajo de cuidados no remunerado y las desigualdades en la fuerza de trabajo.

2. Promoción de empleo e ingresos dignos: Se trata de fomentar la creación de empleo digno y decente, mediante el fortalecimiento de la productividad y la industrialización con justicia social, y una transición justa hacia economías y sociedades incluyentes y ambientalmente sostenibles.

3. Extensión de la protección y seguridad social: Consiste en garantizar la justicia social y lograr que el mayor número de personas accedan a los derechos a una pensión, a la seguridad y la salud en el trabajo, riesgos laborales, y servicios sociales complementarios (vivienda, recreación, subsidios de desempleo, capacitación, formación, entre otros). Estos derechos no son exclusivos de las personas que desarrollan su actividad productiva en el marco de un contrato de trabajo o una relación legal y reglamentaria, en tanto la seguridad social es un derecho fundamental y como tal, todas las personas deben poder acceder a él.

4. Garantizar los derechos fundamentales del trabajo: Los derechos fundamentales en el trabajo, contenidos en los Convenios 87, 98, 29, 105, 100, 111, 138 y 182 de la OIT, debidamente ratificados por Colombia, constituyen los mínimos derechos a los que deben acceder los trabajadores y trabajadoras, al margen de la existencia o no de un vínculo contractual de carácter laboral o de una relación legal y reglamentaria. La Política Pública de Trabajo Digno y Decente se orientará a formular programas y proyectos que promuevan y garanticen el reconocimiento efectivo de estos derechos a todas las categorías de trabajadores y trabajadoras.

5. Ejercicio del diálogo social y tripartismo: Se refiere a la formulación de políticas orientadas a generar un cambio de cultura en los enfoques de desarrollo, que considere como parte central el ejercicio efectivo y vigencia de los derechos fundamentales en el trabajo, reconociendo la importancia de los procesos inclusivos de toma de decisiones y la participación de las partes interesadas en la elaboración de normas y políticas laborales, y otorgando legitimidad a la interlocución de los

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Título 2 a la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se adopta la Política Nacional de Trabajo Digno y Decente".

trabajadores y las trabajadoras del mundo del trabajo, al margen de la existencia de vínculo laboral o relación legal y reglamentaria, en la construcción de soluciones a los conflictos políticos, económicos y sociales, tanto a nivel de empresa como a nivel municipal, distrital, departamental y nacional.

6. Trabajador o trabajadora rural: Toda persona que se dedique o pretenda dedicarse, ya sea de manera individual o en asociación con otras o como comunidad, a la producción agrícola en pequeña escala para subsistir o comerciar y que para ello recurra en gran medida, aunque no necesariamente en exclusiva, a la mano de obra de los miembros de su familia o su hogar y a otras formas no monetarias de organización del trabajo, y que tenga un vínculo especial de dependencia y apego a la tierra, de conformidad con la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos del campesinado.

7. Trabajador o trabajadora agropecuario: Es aquel que labora en la ejecución de tareas propias de las actividades agropecuarias en toda la cadena de producción primaria, sin perjuicio de su reconocimiento como persona campesina; comprenderá aquellas actividades permanentes, transitorias, estacionales, en virtud de los ciclos productivos o de temporada, continua o discontinuas.

8. Trabajo familiar y comunitario: Es considerado trabajo familiar y comunitario aquel que se desarrolla con o sin promesa de remuneración con el objetivo de tener medios para la subsistencia y el bienestar económico y social de la vida familiar o comunitaria. Con el fin de promover su permanencia y la garantía de los derechos de quienes lo ejercen, este tipo de trabajo contará con especial protección de las autoridades. También será reconocido bajo este mismo criterio, el trabajo de las poblaciones pescadoras y anfibia que desarrollan tareas dirigidas a asegurar la subsistencia de sus comunidades. Son consideradas actividades de trabajo familiar y comunitario, entre otras, las mingas, el trabajo en acueductos comunitarios, el mantenimiento de edificios, redes eléctricas, calles, caminos y el cuidado de cultivos y animales destinados al consumo de las familias o comunidades.

9. Trabajo informal: Siguiendo con los estándares internacionales para la medición de la informalidad de la Organización Internacional del Trabajo para el empleo informal, se entiende como el conjunto de todas las actividades económicas de las personas trabajadoras y las unidades económicas que están en la legislación o en la práctica no cubiertas o insuficientemente contempladas por sistemas formales, como las leyes laborales y de seguridad social. El trabajo informal se puede presentar en cualquier tipo de unidad productiva: sector formal, sector informal y hogares como empleadores.

10. Trabajo doméstico, cuidado remunerado y cuidado no remunerado: Es aquel que se realiza para el cuidado de las personas, las familias, los hogares, animales, el medio ambiente y demás labores para el sostenimiento de la vida, puede tener o no pago alguno. Contempla el trabajo doméstico y sus actividades, y labores de cuidado de niños y niñas, personas mayores, personas con discapacidad, personas con condiciones de salud que requiere atención de otras personas, entre otros.

11. Trabajo migrante: Es aquel que realizan personas en condición de migración en el marco de una relación de trabajo o laboral y por la cual reciben una remuneración, con independencia de su situación jurídica sea ella regular o

Continuación del Decreto: “Por el cual se adiciona el Título 2 a la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se adopta la Política Nacional de Trabajo Digno y Decente”.

irregular, en consideración al principio constitucional de igualdad y no discriminación.

Artículo 2.1.2.5. Enfoques. La Política Pública de Trabajo Digno y Decente cuenta con los siguientes enfoques:

1. **Enfoque de derechos humanos:** Se orienta a la vigencia y aplicación del bloque de constitucionalidad de manera íntegra, así como de los compromisos internacionales asumidos o ratificados por el Estado colombiano y estándares internacionales que versan sobre derechos laborales.

2. **Enfoque de derechos humanos de las mujeres:** Se basa en los principios universales de derechos humanos que reconocen que las mujeres tienen derecho al goce efectivo de derechos y libertades en igualdad de condiciones que los hombres. Reconoce las desigualdades e injusticias que enfrentan las mujeres por el hecho de serlo y busca eliminar las barreras que impiden que las mujeres ejerzan plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.

3. **Enfoque de género:** Busca que, en el diseño, implementación y evaluación de las medidas estructurales, legales y de política pública, se identifiquen las desigualdades, inequidades y discriminaciones que experimentan de las niñas, las adolescentes y las mujeres en su diversidad y de personas de los sectores sociales LGBTIQ+, con orientación sexual e identidades de género diversa para que se adopten acciones para modificar patrones culturales y relaciones sociales de poder para eliminar todas las formas de discriminación contra esta población.

4. **Enfoque de discapacidad:** En los términos de lo señalado en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se reconoce la discapacidad como un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Parte de la necesidad de identificar y caracterizar a las personas con discapacidad y sus factores contextuales, y promover la materialización de ajustes razonables en el mundo del trabajo, entendidos como modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

5. **Enfoque de interseccionalidad:** Reconoce los distintos factores de discriminación u opresión que afectan y cruzan la vida de los diferentes sujetos de especial protección constitucional, y la manera en que la confluencia de estos diferentes factores genera un impacto específico y diferenciado. Asimismo, adopta medidas adecuadas y necesarias para hacer frente a ese impacto específico y diferenciado y lograr el respeto, protección y garantía de los derechos fundamentales del trabajo. Este enfoque permite comprender y enfrentar otros factores de exclusión y discriminación contra las niñas y las mujeres como la raza, la pertenencia étnica, la edad, la situación de discapacidad, la condición socio económica, la religión, la nacionalidad, la orientación sexual, identidad y expresión de género diversas, la orientación política y la procedencia rural, campesina o urbana entre otras.

Continuación del Decreto: “Por el cual se adiciona el Título 2 a la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se adopta la Política Nacional de Trabajo Digno y Decente”.

6. Enfoque diferencial: Reconoce las desigualdades, riesgos, injusticias y vulnerabilidad de los diferentes sujetos de especial protección constitucional, y valora las características particulares, individuales y colectivas, para el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de la política pública. El Estado adoptará acciones positivas para intervenir en las causas estructurales de la violencia y la discriminación para así garantizar de manera diferenciada el goce efectivo de los derechos fundamentales del trabajo.

7. Enfoque de curso de vida: De acuerdo con el Comité Ejecutivo del Sistema Nacional de Bienestar Familiar, el curso de vida hace referencia “al conjunto de trayectorias que tiene un individuo y su familia de acuerdo con los roles que desarrolla a lo largo de la vida (...), las cuales están marcadas por transiciones y momentos significativos. Lo anterior, está influenciado por las condiciones biológicas, psicológicas, sociales en los entornos que se desenvuelve el individuo a lo largo de la vida, por las expectativas sociales referentes a la edad, por condiciones históricas y culturales específicas, así como por acontecimientos individuales únicos. Este enfoque sitúa a la persona como sujeto central de la acción pública, permite identificar y visibilizar las necesidades y riesgos diferenciados de las niñas, los niños, jóvenes, adolescentes, mujeres y personas adultas mayores y promueve acciones para eliminar las desigualdades e injusticias que enfrentan”.

8. Enfoque poblacional: Asegura condiciones de trabajo y calidad de vida adecuada para toda la población colombiana, con especial atención en aquellas poblaciones en situación de vulnerabilidad, sin importar su condición social, género, origen étnico, orientación sexual y discapacidad.

9. Enfoque territorial: Busca la construcción de medidas estructurales, legales y de política pública, de manera articulada, flexible e integral que respondan a las necesidades de las personas trabajadoras en toda su diversidad en los diferentes territorios, priorizando las intervenciones en los lugares más afectados por la pobreza y la desigualdad, que incluya de manera efectiva la participación de las comunidades, y reconozca las diversas realidades sociales, políticas, económicas y pluriculturales del país. Este enfoque estará orientado a garantizar condiciones de trabajo de las poblaciones históricamente excluidas en sus diferentes dimensiones humanas y productivas e invadidas por la violencia social y armada. El enfoque poblacional, territorial y como grupos vulnerables, nos orienta hacia la calidad de vida adecuada para aquella población colombiana del sector rural. Así mismo debe priorizar las necesidades propias del sector, de la ancestralidad y su cultura.

10. Enfoque antirracista: El racismo es una ideología y una práctica que justifica y produce relaciones de opresión y subordinación y, en general, desigualdad en privilegios, beneficios, valorización, poder y seguridad, basadas en la percepción de las diferencias físicas y de las diferencias culturales. El enfoque antirracista implica implementar acciones para eliminar estructuras, políticas y prácticas que perpetúan la discriminación y la inequidad racial y que afectan de manera específica y diferenciada a las niñas, las adolescentes y las mujeres indígenas, afrodescendientes, negras, palenqueras y raizales.

11. Enfoque de debida diligencia en las empresas: Se refiere a las acciones que prevengan y mitiguen consecuencias negativas en el desarrollo de las actividades propias de las empresas, y que entre otros aspectos permite de manera amplia la

Continuación del Decreto: “Por el cual se adiciona el Título 2 a la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se adopta la Política Nacional de Trabajo Digno y Decente”.

promoción de la igualdad de género y el respeto a los derechos humanos como componentes fundamentales de una sociedad justa y equitativa en el ámbito empresarial y en el mundo del trabajo.

12. Enfoque medio ambiental para una transición justa: Se refiere a las acciones y medidas urgentes a adoptar para promover una transición justa que permita la justicia social, el trabajo decente en la vía de hacer frente al cambio medio ambiental y climático, así como proponer nuevas formas de relacionamiento con la naturaleza y el medio ambiente. Esto debe propiciar que gobiernos, empleadores y trabajadores potencialicen a través del diálogo social efectivo un marco de acción a partir de los cuatro elementos sugeridos por las “Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos” de la OIT ((i) *el fomento de economías inclusivas, sostenibles y generadoras de empleo*; ii) *la promoción de la justicia social*; iii) *la gestión del proceso hacia una transición justa*, y iv) *la financiación de una transición justa*)).

Artículo 2.1.2.6. Principios. La Política Pública de Trabajo Digno y Decente está orientada en los siguientes principios:

1. **Goce efectivo de los derechos:** Se enmarca en función de parámetros verificables como son accesibilidad, disponibilidad, aceptabilidad y calidad.

2. **Principio de igualdad y no discriminación:** Significa igualdad de oportunidades y de trato en el lugar de trabajo, independientemente del sexo, la edad, la raza, opinión política o filosófica, origen nacional o familiar, orientación sexual, identidad de género, condición social o de discapacidad. Implica dar un trato igual a quienes se encuentran en la misma situación fáctica, y un trato diverso a quienes se hallan en distintas condiciones de hecho.

3. **Integralidad:** Es la capacidad del gobierno, empleadores y trabajadores para promover de forma continua, paralela y permanente el desarrollo y ejercicio efectivo, por parte de todos los ciudadanos, de los componentes del trabajo decente.

4. **Universalidad:** Es la garantía del acceso a un trabajo digno y decente para todas las personas en el territorio nacional, sin ninguna discriminación.

5. **Solidaridad:** Es la práctica de la mutua ayuda entre las personas, las generaciones, los sectores económicos, las regiones y las comunidades bajo un esquema de colaboración participativa. Es deber del Estado garantizar la solidaridad mediante su participación, control y dirección.

6. **Equidad:** La política pública de trabajo digno y decente promoverá el enfoque igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación.

7. **Progresividad:** Se orienta a lograr que cada vez más personas tengan acceso al empleo, el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales en el trabajo, la protección y seguridad social y el diálogo social.

8. **Unidad:** Las políticas de trabajo digno y decente a nivel territorial se deben alinear con las orientaciones impartidas con la Política Nacional de Trabajo Digno y Decente.

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Título 2 a la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se adopta la Política Nacional de Trabajo Digno y Decente".

9. Diálogo social: Reconoce la importancia de los procesos inclusivos de toma de decisiones y la participación de las partes interesadas en la elaboración de normas y políticas laborales. El diálogo social debe formar parte integrante del marco institucional para la formulación y la aplicación de políticas en todos los niveles.

10. Participación: Promueve la participación de todas las personas en las decisiones que los afectan y el apoyo a las diferentes formas de organización de la sociedad. Esta política hará explícita la forma como se facilitará y promoverá la participación de las personas en las diferentes dimensiones de este Decreto, la cual podrá realizarse en escenarios presenciales o mediante la utilización de tecnologías de la información y las comunicaciones.

11. Territorialidad: Reconoce la importancia de considerar las condiciones y necesidades propias de cada territorio y priorizar programas y proyectos dirigidos al sector rural. Supone tener en cuenta las necesidades, características y particularidades económicas, culturales y sociales de los territorios y las comunidades, garantizando el desarrollo sostenible, así como procurar implementar las diferentes medidas de manera integral y coordinada, con la participación activa de la ciudadanía.

13. Gradualidad: El principio de gradualidad implica la responsabilidad estatal de diseñar herramientas operativas de alcance definido en tiempo, espacio y recursos presupuestales que permitan la implementación de los programas, planes y proyectos para el goce efectivo de los derechos fundamentales del trabajo.

Artículo 2.1.2.7 Objetivos específicos: La Política Pública de Trabajo Digno y Decente tiene los siguientes objetivos específicos:

1. Promoción de la generación de empleo digno y decente, así como la mejora de ingresos de los trabajadores y trabajadoras a partir de la garantía de condiciones laborales justas, equitativas y dignas.
2. Extensión de la protección social de la población con el fin de brindar garantías al trabajador y trabajadora, su núcleo familiar, durante su vida laboral y en caso de contingencia o terminación de su etapa productiva, promoviendo esquemas de prevención y el desarrollo de actividades productivas en entornos adecuados.
3. Promoción de los derechos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras del mundo del trabajo, y generar las condiciones propicias para que puedan ejercer de manera real y efectiva los derechos fundamentales en el trabajo, al margen de la existencia o no de un vínculo laboral o relación legal y reglamentaria.
4. Promoción del diálogo social como mecanismo de concertación y participación para avanzar en la eficacia de los derechos fundamentales del trabajo, entre estos la promoción de la organización social, gremial y sindical, los derechos colectivos, los derechos a un entorno saludable y la eliminación de todo tipo de discriminación, todo ello para facilitar condiciones de transición justa en el marco de la lucha contra el cambio climático y los procesos de reindustrialización en el campo.
5. Adopción de medidas urgentes para promover una transición justa a fin de lograr la justicia social, el trabajo decente y la erradicación de la pobreza, y hacer frente al cambio medioambiental y climático.

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Título 2 a la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se adopta la Política Nacional de Trabajo Digno y Decente".

Artículo 2.1.2.8. Dimensiones. La Política Pública de Trabajo Digno y Decente contará con cuatro (4) dimensiones, así: (i) la promoción de empleo e ingresos dignos, (ii) extensión de la protección social, (iii) garantía de los derechos fundamentales del trabajo; y, (iv) ejercicio de diálogo social y tripartito.

Artículo 2.1.2.9. Promoción de empleo e ingresos dignos. Esta dimensión tiene como objetivo general promover la generación de empleo digno y decente y la constante mejora de ingresos de los trabajadores y trabajadoras, sin discriminación alguna, a partir de la garantía de condiciones laborales justas, equitativas y dignas, mediante las siguientes acciones:

1. Fomento a la creación de empleo formal y productivo, a través de políticas activas de empleo que impulsen la generación de oportunidades laborales sostenibles.
2. Desarrollar estrategias para alinear la formación para el trabajo acorde a las necesidades sociales y productivas del país y que promuevan el reconocimiento de aprendizajes, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos, la inserción o reinserción laboral y el desarrollo productivo del país.
3. Fomento a la creación de empleos verdes, que promuevan la transición hacia economías y sociedades incluyentes y ambientalmente sostenibles.
4. Promoción de la empleabilidad de la población, la inclusión laboral y productiva de grupos prioritarios (mujeres, jóvenes, trabajadores rurales, mayores de 40 años, personas con discapacidad, población migrante, sectores LGBTIQ+, pueblos étnicos, víctimas, entre otros), articuladamente con los sectores público y privado de los diferentes territorios del país, para garantizar condiciones de acceso pleno al empleo digno y decente.
5. Fortalecimiento de los sistemas de información de nivel central y territorial, para el seguimiento y análisis del mercado de trabajo, generando información pertinente para el acceso a las oportunidades de empleo, la formulación y gestión de políticas públicas.
6. Fortalecimiento de los programas de incentivos para la formalización laboral y la promoción de acuerdos de formalización mediante contratos de trabajo, que garanticen la relación de trabajo, la estabilidad laboral y la libertad sindical, y que tengan como objetivo la reducción de la informalidad en las ciudades y el campo, así como la inclusión de sectores marginalmente discriminados y que se encuentren actualmente con brechas de acceso al empleo tales como mujeres, jóvenes, migrantes, entre otros.
7. Construcción de estrategias que contribuyan a la eliminación de las formas atípicas de contratación tales como trabajo multipartita, el empleo encubierto, el empleo por cuenta propia económicamente dependiente, y el empleo temporal y de cualquier forma de violencia y discriminación.
8. Desarrollo de acciones para el fomento e implementación de las diferentes modalidades de trabajo a distancia reguladas en el país, como mecanismos de generación de empleo y autoempleo, que facilitan el ingreso e inclusión al mercado laboral de personas en condición de vulnerabilidad y cuyos esquemas flexibles de contratación posibilitan el aumento de la productividad y la competitividad de las empresas y organizaciones en el marco de la transformación digital, al tiempo que posibilitan la transición justa.
9. Integración de las disposiciones para hacer posible una transición justa hacia políticas y planes nacionales orientados al logro de los objetivos de desarrollo

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Título 2 a la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se adopta la Política Nacional de Trabajo Digno y Decente".

sostenible y a la ejecución de los planes nacionales de acción respecto de la reconversión laboral por cuenta del cambio climático.

10. El Ministerio del Trabajo en conjunto con el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, constituirá un plan de transición justa para todos y todas con el fin de promover la creación de más empleos decentes, prever la repercusión en el empleo y favorecer una protección social adecuada y sostenible frente a la pérdida de empleos y los desplazamientos, así como el desarrollo de competencias y el diálogo social, incluido el ejercicio efectivo del derecho de sindicación y de negociación colectiva.
11. Lineamientos para el desarrollo de acciones de formación, capacitación y sensibilización de los trabajadores y trabajadoras, con el propósito de mejorar competencias, habilidades laborales e inserción laboral, particularmente a grupos prioritarios (mujeres, jóvenes, trabajadores rurales, mayores de 40 años, personas con discapacidad, población migrante, sectores LGBTIQ+, entre otros).

Artículo 2.1.2.10. Líneas de acción de la dimensión de promoción de empleo e ingresos dignos: La dimensión de promoción de empleo e ingresos dignos tendrá las siguientes líneas de acción:

1. Línea de acción para la promoción de empleo para las mujeres y las personas de los sectores sociales LGBTIQ+.

Esta línea tiene el propósito de diseñar y poner en marcha estrategias orientadas para la promoción de empleo e ingresos dignos para las mujeres y las personas de los sectores sociales LGBTIQ+.

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

- a. Fortalecimiento de los sistemas de información, a nivel central y territorial, para el seguimiento y análisis del mercado que permita conocer las oportunidades de empleo para las mujeres y las personas de los sectores sociales LGBTIQ+.
- b. Promoción de la empleabilidad, formalización, emprendimiento y permanencia en el mercado laboral a través de diversas estrategias a favor de víctimas y sus organizaciones, así como de las personas en proceso de reincorporación y firmantes de acuerdos de paz, teniendo en cuenta las particularidades de las mujeres, los distintos enfoques y sus interseccionalidades.
- c. Adopción de las medidas para superar las brechas de género y la discriminación en el ámbito laboral, incluyendo la remuneración y el salario; la selección, promoción, capacitación y desarrollo laboral; las ofertas laborales; la prevención y la atención de la violencia basada en género y la conciliación de la vida familiar y laboral. Se asegurará la no discriminación debido a la maternidad, adoptando medidas que promuevan la corresponsabilidad y la flexibilización laboral.
- d. Desarrollo de estrategias para la garantía de los derechos fundamentales del trabajo de quienes se dedican al trabajo sexual en todas las modalidades

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Título 2 a la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se adopta la Política Nacional de Trabajo Digno y Decente".

- existentes y emergentes a nivel nacional, así como diseñar rutas de empleabilidad y acceso a derechos para las personas que ejercen este tipo de actividades y desean transitar a otro tipo de trabajos y ámbitos laborales.
- e. Desarrollo de estrategias para el fortalecimiento de las capacidades de empleabilidad y emprendimiento identificadas en las mujeres en proceso de reincorporación, campesinas, étnicas, con discapacidad, teniendo en cuenta estrategias que faciliten la convalidación de saberes adquiridos previamente, teniendo en cuenta las particularidades de las mujeres.
 - f. Promoción de la empleabilidad, la formalización, el emprendimiento y la permanencia en el mercado laboral a través de diversas estrategias de las personas en proceso de reincorporación teniendo en cuenta las particularidades de las mujeres.
 - g. Diseño e implementación de acciones afirmativas en el contexto laboral con el objetivo de cerrar las brechas de desigualdad existentes entre hombres y mujeres en todas sus diversidades. Estas acciones promoverán la igualdad de oportunidades, el acceso equitativo a cargos de liderazgo y la eliminación de barreras que limiten el pleno desarrollo profesional de las mujeres.
 - h. Diseño e implementación de acciones afirmativas en el contexto laboral con el objetivo de cerrar las brechas de desigualdad que afectan a las personas de los sectores sociales LGBTIQ+, con especial énfasis en las personas trans.
 - i. Desarrollo de estrategias para el fomento de la equidad salarial entre hombres y mujeres que incluye, pagos justos en sectores de trabajo feminizados y masculinizados, así como la inclusión que corresponda.
 - j. Desarrollo de estrategias para la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, y promoción de una cultura organizacional inclusiva y libre de discriminación y violencia de género.
 - k. Promoción de la igualdad de oportunidades para acceder al empleo y combatir la discriminación de género y cualquier otra forma de discriminación en el ámbito laboral.
 - l. Promoción de la eliminación de la segregación vertical y horizontal de género en el mundo del trabajo, propendiendo que las empresas y las organizaciones adopten medidas para eliminar los sesgos y estereotipos de género en los procesos de selección y promoción, asegurando una evaluación justa y basada en el mérito.
 - m. Promoción de la empleabilidad, formalización y emprendimiento para mujeres víctimas de violencia intrafamiliar, de violencias basadas en género, trata y explotación sexual.
 - n. Promoción de la generación de condiciones que garanticen el acceso y permanencia del empleo de las mujeres en proceso de reincorporación, campesinas y étnicas.
 - o. Promoción de las estrategias de inclusión laboral que tengan en cuenta las barreras geográficas, por pertenencia étnica, rural y cargas y de cuidado de las mujeres en todas sus diversidades.
 - p. Desarrollar estrategias para la flexibilización de los criterios de selección de personal y acceso al mercado laboral desde el reconocimiento de las condiciones diferenciales de las mujeres en proceso de reincorporación y personas de los sectores sociales LGBTIQ+.
 - q. Generación de rutas de empleabilidad de acuerdo con las condiciones diferenciales de las mujeres.
 - r. Promoción de la empleabilidad, la formalización e igualdad en el otorgamiento de derechos laborales para los trabajadores y trabajadoras

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Título 2 a la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se adopta la Política Nacional de Trabajo Digno y Decente".

migrantes orientadas a la superación de la barrera de discriminación que los lleva al trabajo informal.

2. Línea de acción para la generación del empleo rural.

Esta línea tiene el propósito de diseñar y poner en marcha estrategias orientadas para la generación de empleo para los trabajadores y trabajadoras del sector rural.

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

- a. Diseño de estrategias orientadas a garantizar la equidad e igualdad salarial entre hombres y mujeres campesinos/as y/o trabajadores/as rurales. Así mismo, debe garantizarse el acceso a la seguridad social y demás garantías de ley. Esas garantías, como mínimo deben contener acceso en salud, ingreso básico, caja de compensación, acceso a bienes y servicios definidos por ley en igualdad de condiciones.
- b. Desarrollar estrategias de impulso de la mano de obra joven bajo el concepto de trabajo decente, promocionando los servicios de empleo y programas de desarrollo y formación para la competencia e iniciativas empresariales.
- c. Promoción de los servicios de empleo y programas de desarrollo rural y formación para la competencia e iniciativas empresariales, la modernización rural que conlleve al mejoramiento de la productividad, con empleos capacitados y especializados, dignos, con acceso a las tecnologías digitales, debe ser un elemento que potencie y vuelva atractiva la mano de obra joven.
- d. Desarrollar estrategias para la garantía del salario mínimo adecuado, legal y/o acordado como un factor determinante para la superación de la pobreza y el abandono en los sectores rurales. Estos salarios deben ser ajustados periódicamente, respetando la asociación, los niveles de negociación colectiva y el crecimiento de la productividad.

3. Línea de acción para la generación del empleo y el fortalecimiento de las MiPymes.

Esta línea tiene el objetivo de diseñar los mecanismos para promover la generación de empleo a través de las pequeñas y medianas empresas (MiPymes) y su fortalecimiento.

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

- a. Generación de estrategias que suministren un adecuado equilibrio entre los incentivos para transitar hacia la formalidad y los desincentivos para permanecer en la informalidad. En esta dimensión se encuentra la implementación de registros simplificados; la creación de capacidad en las empresas para cumplir con las regulaciones y mejorar las condiciones de trabajo; incentivos fiscales; acceso a la formación profesional y financiamiento mediante microcréditos; servicios de asesorías técnicas; entre otros.

Continuación del Decreto: “Por el cual se adiciona el Título 2 a la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se adopta la Política Nacional de Trabajo Digno y Decente”.

- b. Diseño de estrategias orientadas a garantizar la equidad e igualdad salarial entre hombres y mujeres de las pequeñas y medianas empresas (MiPymes).
- c. Desarrollar estrategias de impulso de la mano de obra joven bajo el concepto de trabajo decente, promocionando los servicios de empleo y programas de desarrollo y formación para la competencia e iniciativas empresariales.
- d. Promoción de los servicios de empleo y programas de desarrollo y formación para la competencia e iniciativas empresariales y la modernización de las pequeñas y medianas empresas (MiPymes) que conlleve al mejoramiento de la productividad, con empleos capacitados y especializados, dignos, con acceso a las tecnologías digitales, debe ser un elemento que potencie y vuelva atractiva la mano de obra joven.

4. Línea de acción para la generación del empleo para la población migrante.

Esta línea tiene el propósito de diseñar y poner en marcha estrategias para enfrentar la situación de precarización de las personas migrantes.

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

- a. Fortalecimiento de los programas de incentivos para la formalización laboral y la promoción de acuerdos de formalización mediante contratos de trabajo, que garanticen, en igualdad de condiciones, la relación de trabajo, la estabilidad laboral y la libertad sindical, y que tengan como objetivo la inclusión de personas trabajadoras refugiadas y migrantes.
- b. Reactivación del Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF).
- c. Promoción de la generación de empleo de personas trabajadoras refugiadas y migrantes en los sectores público y privado.
- d. Desarrollar estrategias para el fortalecimiento de las respuestas regionales frente a temas de empleabilidad para la población refugiada y migrante, particularmente las regiones como el Chocó, La Guajira, Norte de Santander, Arauca y Nariño.

Artículo 2.1.2.11. Extensión de la protección social. Esta dimensión busca extender la protección social de la población con el fin de brindar garantías al trabajador y trabajadora, su núcleo familiar, durante su vida laboral y en caso de contingencia o terminación de su etapa productiva, promoviendo esquemas de prevención y el desarrollo de actividades productivas en entornos adecuados mediante las siguientes acciones:

- 1. Ampliación de la cobertura de sistemas de seguridad social, incluyendo a todos los trabajadores y trabajadoras independientemente de su modalidad contractual, actividad y situación laboral.
- 2. Eliminación de las brechas de acceso a mecanismos de seguridad social, fomentando estrategias de conocimiento sobre los beneficios.
- 3. Mejoramiento de la calidad y eficiencia de los sistemas de protección social, de acuerdo con las necesidades de los trabajadores y trabajadoras.
- 4. Diseño de un esquema de protección contra el desempleo mejorando el Mecanismos de Protección al Cesante –MPC, el cual responderá a la necesidad de la universalidad de la población, considerando las brechas que

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Título 2 a la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se adopta la Política Nacional de Trabajo Digno y Decente".

- existen en las distintas poblaciones (como jóvenes, mujeres, personas mayores y personas LGBTIQ+, sin descartar trabajadores y trabajadoras formales e informales).
5. Implementación de estrategias para la promoción de la protección social y la seguridad social en los diversos sectores formales y no formales, brindando información, mejorando rutas de afiliación y fortaleciendo los mecanismos y el sistema de inspección, vigilancia y control.
 6. Promoción de estrategias de salud y seguridad en el trabajo que tengan el propósito de disminuir la tasa de accidentes y muertes relacionadas con el trabajo y de prevenir las lesiones y las enfermedades relacionadas con el trabajo, así como el acceso a prestaciones de seguridad social pertinentes, inclusivas, que aborde los diferentes enfoques y que tengan en cuenta los riesgos nuevos y existentes del mundo del trabajo incluyendo la salud mental y riesgos psicosociales.
 7. Diagnóstico para la identificación de las causas de exclusión de protección social de los trabajadores y trabajadoras, en particular aquellos que se encuentran en la informalidad, sectores con mayor riesgo de protección inadecuada, sectores de trabajo discriminados y trabajadores de pequeñas y medianas empresas, con el propósito de formular estrategias que permitan la extensión de la seguridad social y la articulación de escenarios para la garantía de la salud y seguridad en el trabajo de estos sectores.
 8. Desarrollar estrategias destinadas a limitar las horas extraordinarias de trabajo que pongan en riesgo la salud física y/o mental de los trabajadores y trabajadoras.
 9. Aplicación, de manera urgente, de medidas de seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores afectados por los riesgos relacionados con el clima y fenómenos meteorológicos extremos que permitan hacer frente a los efectos en la salud mental y física y promover un entorno de trabajo seguro y saludable.
 10. Regular las acciones de prevención y cuidado de la salud y seguridad en el trabajo en los trabajos a distancia y teletrabajo, mediante la construcción de instrumentos preventivos como decretos, resoluciones, guías y protocolos para
 11. Desarrollar estrategias para la prevención y tratamiento de los riesgos psicosociales en los sectores laborales
 12. Desarrollar estrategia para la protección de la salud mental de los trabajadores y trabajadoras que contemple entre otros los siguientes asuntos: El estrés urbano; las condiciones laborales; los cambios en los tipos de contratación; la informalidad y los trabajos temporales representan mayor prevalencia de problemas de salud mental según indicó la Política Nacional de Salud Mental, así como las largas jornadas de trabajo y los largos desplazamientos
 13. Desarrollar estrategia para la identificación y prevención de reincidencia de los factores de riesgo que elevan las afectaciones a la salud mental de trabajadores y trabajadoras. Este programa debe contener una ruta de articulación con los programas de salud mental nacional y regional trazados por la Política Nacional de Salud Mental y otros en curso que sean promovidos por el Ministerio de Salud y Protección Social y tengan injerencia positiva en la salud mental del mundo laboral.

Artículo 2.1.2.12. Líneas de acción de la extensión de la protección social. La extensión de la protección social contará con las siguientes líneas de acción:

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Título 2 a la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se adopta la Política Nacional de Trabajo Digno y Decente".

1. Línea de acción para la promoción de la protección social de trabajadores de sectores específicos. Esta línea tiene el propósito de promover la protección social a trabajadores de sectores específicos tales como el de las plataformas digitales, el trabajo doméstico, la economía informal, entre otros.

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

- a. El Ministerio del Trabajo en articulación con los gobiernos locales inspeccionará, vigilará y garantizará que los empleadores de plataformas digitales y sus aliados cumplan con la obligación de generar espacios de acondicionamiento seguros y saludables para las y los trabajadores de plataformas digitales.
- b. El Ministerio del Trabajo en coordinación con las Administradoras de Riesgos Laborales diseñará e implementará un modelo de asistencia técnica, vigilancia, inspección y gestión de la salud y la seguridad en el trabajo específico para las y los trabajadores de plataformas digitales, basado en la prevención y control de riesgos.
- c. Como parte de las acciones de Inspección, Vigilancia y Control que el Ministerio del Trabajo impulsará para la garantía de derechos laborales, se tendrá un especial énfasis en los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo Doméstico. Se dispondrá el diseño de un Plan Nacional de Promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales en el trabajo doméstico, con un informe anual que permita evaluar el estado de cumplimiento al convenio 189 de la OIT.
- d. El Ministerio del Trabajo velará por la inclusión de estrategias que permitan superar las dificultades relacionadas con la seguridad social de las mujeres firmantes de paz que realizan el trabajo doméstico y de cuidados remunerado y no remunerado.
- e. El Ministerio del Trabajo desarrollará estrategias orientadas a formular, aplicar, monitorear, adaptar y revisar periódicamente políticas, planes y acciones nacionales de seguridad y salud en el trabajo que den prioridad a un enfoque preventivo, identifiquen y gestionen los riesgos nuevos y emergentes derivados del cambio climático y prevean inversiones para el desarrollo de la capacidad y la formación en seguridad y salud en el trabajo, también en la economía informal

2. Línea de acción para la promoción de la protección social del sector rural. Esta línea tiene el propósito de promover la protección social de las trabajadoras y trabajadores del sector rural.

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

- a. Promoción del acceso universal a una protección social adecuada al contexto rural, étnico y campesino, de manera integral y sostenible, ajustado al marco internacional de los derechos humanos del trabajador y trabajadora rural, fundada en la justicia social, el trabajo decente, como medio eficaz para el logro de la garantía de ingresos justos y el disfrute de muchos otros derechos

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Título 2 a la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se adopta la Política Nacional de Trabajo Digno y Decente".

sociales y económicos a lo largo del ciclo de vida, siendo la protección social un factor fundamental para erradicar la pobreza, las desigualdades y la exclusión social.

- b. Creación de sistemas de protección social acorde con la competencias del Ministerio del Trabajo, de conformidad con los instrumentos pertinentes de la OIT, como los que especifican normas mínimas para las prestaciones y condiciones de seguridad social (prestaciones por enfermedad, desempleo, vejez, accidentes del trabajo, familiares a cargo, de maternidad, invalidez y de sobrevivientes), compuestos por pisos de protección social definidos a nivel nacional que garanticen al menos la atención de salud esencial y la seguridad básica de los ingresos, y que brinden progresivamente niveles más elevados de protección a los trabajadores y trabajadoras rurales y campesinos.
- c. Definir un modelo de aseguramiento de protección de riesgos laborales para la población laboral vulnerable en el sector rural que contemple prestaciones económicas y asistenciales de acuerdo con la siniestralidad del sector.
- d. Prevención de riesgos en la salud y la seguridad que puedan ser generados por el uso de tecnologías, productos químicos entre otros insumos en el sector rural. Estas sanas prácticas de prevención deben ser vigiladas por el Ministerio del Trabajo, en coordinación con las entidades territoriales y las Corporaciones Autónomas Regionales. Así mismo, quienes manipulen estos insumos y tecnologías, deben tener de manera previa la suficiente capacitación en esa área, certificados para esa labor por entes competentes.
- e. Fortalecer a la mujer rural en la prevención de riesgos laborales en el marco de la política de trabajo digno y decente, con el fin de contribuir a mejorar las condiciones de salud y calidad de vida de esta población, mediante acciones de promoción de la salud y prevención de riesgos laborales teniendo en cuenta las actividades que desempeñan desde su casa de habitación o en el desarrollo de su actividad rural.
- f. Promoción en el acatamiento de normas nacionales e internacionales en la protección del trabajador rural y el cuidado del medio ambiente en lo pertinente al transporte, almacenamiento y distribución de tecnologías, insumos químicos entre otros que sean perjudicial para salud y seguridad en el trabajo rural. En caso de presencia de comunidades étnicas, estas actividades de manipulación deben ser socializadas con las autoridades competentes para el respectivo seguimiento en idiomas oficiales y en lo posible, propios de los trabajadores y comunidades aledañas a las zonas de manipulación de los insumos.
- g. Desarrollar estrategias para garantizar que la recolección, distribución, reciclaje, transporte y eliminación de desechos o productos no reutilizables debe hacerse de manera segura, ajustadas de igual manera con las disposiciones legales nacionales e internacionales en pro del cuidado de la salud de los trabajadores rurales, del medio ambiente rural, de las comunidades campesinas y étnicas que hacen presencia en el entorno.

4. Línea de acción para la extensión de la protección social para la población migrante. Esta línea tiene el objetivo de extender la protección social a la población migrante y para cuyo cumplimiento, el Gobierno nacional, en cabeza del Ministerio del Trabajo, directamente o a través de la articulación institucional con otras entidades del Estado, adelantará la creación de procesos de regulación laboral que permitan la formalización de las personas migrantes en el sistema de seguridad social.

Continuación del Decreto: “Por el cual se adiciona el Título 2 a la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se adopta la Política Nacional de Trabajo Digno y Decente”.

Artículo 2.1.2.13. Garantía de los derechos fundamentales del trabajo. La Política Pública de Trabajo Digno y Decente tendrá como herramienta para la transformación del mundo del trabajo la garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras desde la promoción y eficacia. Esta dimensión orientará sus acciones, programas y proyectos a generar las condiciones propicias para que los colombianos y las colombianas puedan ejercer de manera real y efectiva los derechos fundamentales en el trabajo, al margen de la existencia o no de un vínculo laboral o relación legal y reglamentaria.

Artículo 2.1.2.14. Líneas de la garantía de los derechos fundamentales del trabajo. La dimensión de la garantía de los derechos fundamentales del trabajo tendrá las siguientes líneas de acción:

1. Línea de capacitación, sensibilización y promoción de Derechos fundamentales del Trabajo. Esta línea tiene el propósito de fomentar un conocimiento pleno de los derechos laborales en todos los sectores y territorios en los cuales se realicen las acciones de capacitación, con el fin de prevenir su vulneración y elevar los estándares de protección y cumplimiento.

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

- a. Desarrollar estrategias de capacitación, formación, sensibilización y divulgación desde el nivel nacional por sectores y hacia los niveles territoriales, en relación con los derechos fundamentales del trabajo, con especial énfasis en inclusión e inserción laboral de sujetos de especial protección constitucional como destinatarios de dichos procesos de capacitación. Estas acciones de capacitación y sensibilización deberán tener un enfoque de género, incluir módulos para la promoción de la libertad sindical, el derecho de asociación y negociación colectiva, así como un programa específico hacia las empresas y las organizaciones sindicales en relación con la transición justa.
- b. Desarrollar un sistema de promoción de derechos laborales basado en los informes semestrales de la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio del Trabajo. Estos informes deben permitir un conocimiento sobre las zonas geográficas, sectores económicos, sectores sociales y mayores derechos laborales reportados como vulnerados, entre otros datos que permitan trazar la ruta de promoción de derechos laborales como mecanismo de atención, prevención y garantía de no repetición de la vulneración a estos derechos laborales.
- c. Fortalecimiento de la iniciativa de brigadas de derechos laborales en los territorios como una estrategia de ampliar la presencia institucional del Ministerio del Trabajo y el acceso a la justicia por parte de las trabajadoras y trabajadores. Asimismo, movilizará recursos para ampliar el acompañamiento jurídico gratuito en materia laboral para trabajadores y trabajadoras, incluso de manera virtual y en alianza con organizaciones sociales y otras entidades del orden nacional, distrital y municipal con quienes se pueda propiciar dichos espacios de asistencia jurídica gratuita en materia de derechos laborales.

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Título 2 a la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se adopta la Política Nacional de Trabajo Digno y Decente".

- d. Desarrollar estrategias de asesoramiento en materia laboral a las empresas, especialmente las pequeñas y medianas empresas, para promover la cultura de la formalización laboral y la aplicación de los derechos laborales, promoviendo en este proceso un escenario de escucha con las empresas, por medio del cual identificar las principales dificultades de las Mipymes para los procesos de formalización.

2. Línea de acción normativa. Esta línea tiene como finalidad la armonización de la normatividad laboral con las directrices internacionales con el fin de contribuir en la superación de las condiciones de precarización laboral.

Para cumplir con dicha finalidad el Gobierno nacional, en cabeza del Ministerio del Trabajo, directamente o a través de la acción interinstitucional con otras entidades del sector público, adelantará las siguientes acciones:

- a. Ejecución de un plan de identificación de las diferentes formas de procesos laborales flexibles y trabajo precario y emprender una revisión de las normas que requieran modificación o actualización para garantizar la estabilidad contractual y protección a los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras.
- b. Generación de mecanismos de promoción y coordinación interinstitucional y con el sector privado destinados a eliminar las barreras de acceso a los derechos fundamentales en el trabajo de las poblaciones vulnerables, pueblos y comunidades étnicas, mujeres en sus diversidades, personas con capacidades diferenciales, personas LGBTIQ+, personas privadas de la libertad, trabajadores y trabajadoras sexuales, desplazados y desplazadas, migrantes, entre otras.
- c. Ejecución de acciones que contribuyan a la implementación de la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador, y hacer un balance y evaluación anual de esta implementación.
- d. Diseño y elaboración de un protocolo nacional que sirva de guía para los procesos de automatización que emprendan los sectores económicos con el propósito de que estos cuenten con las autorizaciones y las acciones encaminadas a la reconversión laboral que permitan la garantía de los derechos laborales de trabajadores y trabajadoras.
- e. Promoción de acciones a favor de la regulación y negociación colectiva en las nuevas modalidades de trabajo, particularmente plataformas digitales, en cumplimiento de las obligaciones internacionales de derechos humanos laborales bajo criterios de progresividad y estabilidad, velando por la clarificación de las relaciones laborales e incentivando, desde los escenarios de formalización laboral, contrataciones directas en garantía de los derechos fundamentales del trabajo, particularmente aquellos que permiten el ejercicio del derecho de asociación de sindical, y la eliminación de las violencias, entre ellas, las violencias basadas en género y la xenofobia.
- f. Creación y regulación de la Red Nacional de Trabajo a Distancia y Nuevas Formas de Trabajo, bajo la coordinación del Ministerio del Trabajo, como un órgano permanente de discusión sobre la regulación de las diferentes modalidades de trabajo a distancia, las nuevas formas del trabajo apoyadas en las tecnologías digitales, la inteligencia artificial, la automatización, los derechos en el nuevo entorno digital, entre otros, en la que se generarán

Continuación del Decreto: “Por el cual se adiciona el Título 2 a la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se adopta la Política Nacional de Trabajo Digno y Decente”.

- diagnósticos conjuntos y lineamientos técnicos y normativos para su implementación y la garantía de los derechos fundamentales del trabajo.
- g. Difusión de las herramientas de trabajo a distancia para potenciar la empleabilidad de las personas en situación de vulnerabilidad y creación de programas de formación en competencias digitales de los trabajadores y trabajadoras y personas desempleadas con especial énfasis en atender las necesidades del mercado laboral y cerrar brecha digital en la educación. Estas acciones estarán a cargo del Ministerio de Trabajo, el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.
 - h. Evaluación de los obstáculos y barreras de la Ley 1010 de 2006 por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo a la luz del Convenio 190 de la OIT y el estudio de brecha normativa entre este convenio y la legislación interna realizado por la OIT (2023) con el fin de promover su eventual reforma.

3. Línea de acción para el acceso a la justicia y el fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control (IVC). Esta línea tiene el propósito de superar las barreras que enfrentan los trabajadores y las trabajadoras para garantizar los derechos fundamentales del trabajo y enfrentar situaciones de discriminación en el ámbito laboral en concordancia con la política pública de inspección, vigilancia y control.

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

- a. Implementación de herramientas que permitan el fortalecimiento de la acción preventiva de la inspección laboral, tales como alertas tempranas con el propósito hacer una identificación oportuna de los posibles escenarios de vulneración de derechos laborales y desarrollar las acciones que permitan la protección de los derechos en riesgo.
- b. Articulación de esfuerzos institucionales, así como el diseño y la actualización de nuevos mecanismos de inspección laboral que permitan detectar y sancionar las distintas formas de tercerización e intermediación ilegal, así como las formas de ocultamiento del contrato realidad.
- c. Adecuaciones necesarias a todos los sistemas de información, en especial, al Sistema de Inspección, Vigilancia y Control para incorporar acciones efectivas con enfoque de género y diferencial que permitan actividades de prevención, vigilancia y sanción para el control temprano del cumplimiento de derechos laborales en la categoría de trabajadoras domésticas, trabajadores de plataformas digitales y en los escenarios de trabajo a distancia y nuevas formas de trabajo.
- d. Diseño de un sistema de promoción de derechos laborales basado en los informes semestrales de la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio del Trabajo, los cuales permitan evidenciar los lugares geográficos, sectores económicos, diferencias de género, entre otros datos pertinentes, de las mayores denuncias por presuntas vulneraciones a derechos laborales, los cuales sirvan como guía para la puesta en marcha de la ruta de promoción de derechos laborales como mecanismo de atención, garantía y no repetición de derechos laborales.

Continuación del Decreto: “*Por el cual se adiciona el Título 2 a la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se adopta la Política Nacional de Trabajo Digno y Decente*”.

- e. En materia de conciliación laboral, el Ministerio del Trabajo establecerá mecanismos de seguimiento para vigilar el cumplimiento de los acuerdos suscritos mediante escenarios de diálogo o conciliación. Esta ruta permitirá que, ante casos de incumplimiento, el Ministerio del Trabajo pueda de oficio retomar el caso para analizar si requiere de acompañamiento o de trámites sancionatorios por incumplimiento o violación a los derechos laborales.
- f. Implementación de un sistema de alertas tempranas para robustecer la vigilancia laboral para garantizar el goce efectivo de derechos laborales y el acceso a la justicia en casos de vulneración de los principios constitucionales laborales y demás disposiciones legales en esta materia, promoviendo una cultura de respeto de los derechos laborales.
- g. Formulación de una estrategia de defensoría laboral activa que establezca más y mejores mecanismos de acceso a la justicia laboral, administrativa, judicial, que asegure la protección, defensa y restablecimiento de los derechos laborales y de la libertad sindical de las y los trabajadores, para la protección contra los actos de discriminación e injerencia antisindical.
- h. Formulación de un Programa Nacional de Trabajo Digno para la Vida en el Campo Colombiano y diseño de lineamientos para la Política de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control para garantizar de manera efectiva los derechos de los trabajadores y trabajadoras rurales, de acuerdo con las recomendaciones internacionales.
- i. Reglamentación del sistema de procedimientos de inspección, vigilancia y control para las diferentes modalidades de trabajo a distancia, que contemple medidas preventivas, correctivas y sancionatorias ante las posibles contingencias derivadas de su implementación.
- j. Formulación de una ruta de acción para la vigilancia de satisfacción de derechos por parte de las Empresas de Servicios Temporales, con el objetivo de procurar la garantía e igualdad de derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras de estas.

4. Línea de acción contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Esta línea tiene como propósito la prevención, eliminación y sanción de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de acuerdo con los lineamientos de la OIT, la identificación de riesgos para que estos se presenten, así como el establecimiento de rutas de atención para quienes las sufren.

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

- a. Formulación de una estrategia en materia de prevención y atención de violencias basadas en género en el mundo del trabajo que asegure la protección, defensa y restablecimiento de los derechos laborales para mujeres víctimas de violencias y acoso laboral basado en violencias de género.
- b. Realización de un diagnóstico para la identificación de los mayores riesgos o factores causantes de escenarios de violencia y acoso laboral en el mundo del trabajo, con participación de los trabajadores y las trabajadoras.
- c. Diseño y pilotaje de ruta de prevención y atención de violencias y acoso en el mundo del trabajo dirigida en algunas empresas con el fin de impactar en la reducción de los principales factores causantes o asociados a la violencia y el acoso laboral.

Continuación del Decreto: “Por el cual se adiciona el Título 2 a la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se adopta la Política Nacional de Trabajo Digno y Decente”.

- d. Desarrollar lineamientos para la implementación de la ruta nacional de prevención y atención de violencias y acoso en el mundo del trabajo en el sector privado.
- e. Formulación del plan decenal de prevención, atención y erradicación de violencia y acoso laboral, con enfoque de género y diferencial en armonía con el Convenio 190 de la OIT. Este plan debe promover asistencia técnica para la implementación de protocolos de prevención y atención ante la violencia y el acoso laboral, campañas de sensibilización contra la violencia y el acoso laboral, especialmente aquel ejecutado en razón al género, así como adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso.
- f. Diseño de un plan que permita la identificación y atención temprana de la violencia y acoso laboral en el mundo del trabajo. Esta acción estará a cargo del Gobierno nacional en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas,
- g. Realización de campañas entre las empresas y organizaciones sindicales, para la erradicación de cualquier tipo de violencias y discriminación laboral, con especial atención en aquellas que se dan en razón de género.

5. Línea de acción para la promoción de los derechos a la libertad sindical y la reparación colectiva del movimiento sindical. Esta línea tiene como propósito el diseño de estrategias para garantizar el derecho de libertad sindical y de negociación colectiva, así como los mecanismos para la reparación colectiva del movimiento sindical.

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

- a. Adopción de estrategias que garanticen la no repetición de los hechos victimizantes que afectan a los trabajadores, sus organizaciones sindicales, a los empleadores, sus organizaciones gremiales, y las poblaciones vulnerables bajo diversos enfoques.
- b. Generación de programas para la promoción y difusión de los derechos a la libertad sindical y asociación sindical, en el marco de los preceptos que las recomendaciones internacionales han exhortado a Colombia con el objetivo de aportar al goce efectivo de los derechos colectivos.
- c. Desarrollo de estrategias pedagógicas para la creación y fortalecimiento de espacios periódicos, tanto en el nivel nacional, departamental y municipal, que permitan la comunicación y el diálogo entre la dirección de la empresa o entidad estatal o los representantes de las organizaciones sindicales en conjunto, para crear canales permanentes de resolución de conflictos y reconocimiento democrático a los derechos de libertad sindical y asociación colectiva.
- d. Desarrollo de estrategias pedagógicas y asistencia técnica, tanto en el nivel nacional, departamental y municipal, para el fortalecimiento de la participación de mujeres, sectores sociales LGBTIQ+, y juventudes en las organizaciones sindicales.
- e. Desarrollar lineamientos para la adopción de mecanismos para la prevención de acciones de estigmatización, violencia, discriminación y demás conductas antisindicales hacia las organizaciones sindicales y trabajadores sindicalizados.

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Título 2 a la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se adopta la Política Nacional de Trabajo Digno y Decente".

- f. Desarrollar lineamiento para la implementación de estrategias para la garantía y fomento de la participación social en los lugares de trabajo, para lo cual se construirá tripartitamente una guía y mecanismos para promover cátedras pedagógicas sobre libertad sindical en los lugares de trabajo.
- g. Desarrollo de estrategias para la garantía la promoción del derecho a la libertad sindical a través de estrategias masivas de comunicación que fomenten la visibilización y promoción de la cultura sindical sin estigmatización y con los enfoques de propuestas para la presente Política Nacional de Trabajo Digno y Decente.
- h. Fortalecimiento de medidas técnicas, administrativas y financieras que permitan la concreción de todas las estrategias de promoción y fortalecimiento del derecho a la libertad sindical en el país.

6. Línea de acción para la garantía de derechos fundamentales de las mujeres y las personas de los sectores sociales LGBTQI+, en el mundo del trabajo.

Esta línea tiene el propósito de poner en marcha mecanismos para garantizar los derechos fundamentales de las mujeres y las personas de los sectores sociales LGBTQI+ en el mundo del trabajo.

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

- a. Diseño de planes, programas y proyectos orientados a promover la igualdad de oportunidades y el cierre de brechas que afectan a las mujeres y a las personas de los sectores sociales LGBTQI+ en el mundo del trabajo.
- b. Diseño de mecanismos para prevenir la estigmatización y/ o discriminaciones vinculadas a la vida anterior de las mujeres y las personas de los sectores sociales LGBTQI+ en proceso de reincorporación, garantizando sus derechos fundamentales.
- c. Desarrollo de lineamientos para adoptar estrategias para la garantía de los derechos fundamentales de quienes se dedican al trabajo sexual en todas las modalidades existentes y emergentes a nivel nacional.
- d. Diseño de rutas de empleabilidad y acceso a derechos para las personas que ejercen el trabajo sexual y que desean transitar a otros empleos u otras formas de generar ingresos.
- e. Implementación de acciones que reconozcan los intereses particulares de las mujeres en proceso de reincorporación.
- f. Implementación de acciones de prevención de la estigmatización en el campo laboral y empleabilidad.
- g. Implementación de acciones que aporten al fortalecimiento de la Política Integral Migratoria en cuanto a la promoción y protección de los derechos laborales de las personas refugiadas y migrantes.
- h. Adopción de políticas y prácticas que promuevan la igualdad de género, la no discriminación y el respeto a los derechos humanos de las mujeres en el lugar de trabajo.

8. Línea de acción para la garantía de los derechos fundamentales del trabajo en el sector rural. Esta línea tiene el objetivo de diseñar estrategias orientadas a la protección de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores en el sector rural.

Continuación del Decreto: “Por el cual se adiciona el Título 2 a la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se adopta la Política Nacional de Trabajo Digno y Decente”.

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

- a. Promover la garantía de los derechos fundamentales del trabajo y las condiciones apropiadas para el desempeño de las labores de los trabajadores y las trabajadoras campesinas y del sector rural, bajo el respeto de sus dimensiones colectivas e individuales, promoviendo el respeto a la diversidad e identidad cultural, así como el reconocimiento del campesinado como sujeto político de derechos.
- b. Promover la garantía de la implementación de la Política Pública Nacional de Trabajo Digno y Decente con énfasis en el sector rural a través de los Planes de Desarrollo Departamentales y municipales, así como los esquemas de ordenamiento territorial (EOT) y planes de ordenamiento territorial (POT), a través de la articulación de los gobiernos departamentales y municipales con la Subcomisiones Departamentales de Políticas Salariales y Laborales del Ministerio del Trabajo.

Artículo 2.1.2.15. Ejercicio del diálogo social y tripartismo. La Política Pública Nacional de Trabajo Digno y Decente busca promover el diálogo social como mecanismo de concertación y participación para avanzar en la eficacia de los derechos fundamentales del trabajo, entre estos la promoción de la organización social, los derechos colectivos, los derechos a un entorno saludable y la eliminación de todo tipo de discriminación, todo ello para facilitar condiciones de transición justa en el marco de la lucha contra el cambio climático y los procesos de reindustrialización en el campo.

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

1. Desarrollar lineamientos para la garantía del ejercicio de los derechos fundamentales del trabajo, en particular los derechos de libertad sindical, asociación y negociación colectiva, mediante la promoción de la normatividad vigente, en todos los sectores económicos y todas las regiones del país, con el propósito de elevar las tasas de sindicalización y disminuir los casos de discriminación antisindical.
2. Promoción y fortalecimiento de organizaciones gremiales, sindicales y sociales y la participación en los espacios de diálogo social, fomentando la participación paritaria de mujeres, de jóvenes, sectores sociales LGBTIQ+, migrantes, personas trabajadoras informales, personas con discapacidad, pueblos y comunidades étnicas, sector rural y campesino, artistas, entre otros.
3. Promoción de la coordinación y articulación intersectorial, transectorial y territorial dirigida a la identificación y caracterización de la conflictividad sociolaboral y el fortalecimiento del diálogo social tripartito, bipartito e inclusivo como una herramienta para la gestión y resolución de conflictos sociales y laborales que contribuya a la consolidación del Estado Social de Derecho.
4. Determinar los lineamientos para la garantizar el fortalecimiento de la Comisión Nacional de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, así como de las Subcomisiones Departamentales de Diálogo Social como

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Título 2 a la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se adopta la Política Nacional de Trabajo Digno y Decente".

- escenarios de gran importancia para la reflexión y el dialogo de las políticas laborales de orden nacional y territorial.
5. Integrar disposiciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones a Colombia (2020, 2021 y 2022) en materia de libertad sindical y diálogo social.
 6. Diseño e implementación de un sistema de gestión de las conflictividades basado en la prevención y la atención temprana de alertas y riesgos en el marco de las relaciones laborales, este sistema tendrá un componente de coordinación nacional y territorial, el cual contará con la más amplia participación de actores sociales que posibilite el adecuado abordaje y mediación de resolución de conflictos, reconociendo la diversidad en los saberes y metodologías.
 7. Construir e implementar un programa de incentivos para el fortalecimiento de redes, plataformas, formas creativas y diversas de organización y articulación, así como la consolidación de espacios de diálogo social que propicien la unidad sindical y social, en el marco de la pluralidad y el respeto de la autonomía sindical.
 8. Desarrollar lineamientos para garantizar la formación y creación de espacios para la reflexión, la generación de conocimiento y fortalecimiento de competencias para el diálogo social de empleadores, personas trabajadoras organizadas e individualmente consideradas, funcionarios y funcionarias de entidades del orden nacional, departamental y municipal.
 9. Capacitación y sensibilización a la ciudadanía en el contenido y alcance del diálogo social, la importancia de la organización sindical y social para el fortalecimiento de la democracia, construcción de paz, debe desarrollar en coordinación con las autoridades públicas del orden nacional, departamental, municipal, con organizaciones de empleadores y trabajadores y con universidades.
 10. Desarrollo de estrategias de comunicación, información y asesoría dirigidas a las Organizaciones de empleadores y trabajadores, para contribuir al fortalecimiento de su capacidad para el diálogo social y la promoción del Trabajo Digno y Decente.
 11. Desarrollo de estrategias orientadas a destacar, premiar y difundir las experiencias de buenas prácticas en relación a los derechos de asociación y negociación colectiva en el sector privado y público como un asunto de derechos y de responsabilidad social empresarial.
 12. Promover la generación de espacios para la participación de organizaciones, colectivos y expresiones sociales, facilitando la articulación y el intercambio de experiencias, itinerarios metodológicos e investigativos, formatos de movilización social, así como estrategias de incidencia colectiva.
 13. Diseño y desarrollo de rutas comunicativas en el nivel nacional, departamental y municipal para la promoción del derecho a la libertad sindical y el derecho de asociación, promoviendo así la cultura de reconocimiento y respeto por los derechos sindicales. Estas podrán diseñarse desde el nivel institucional, en coordinación con otras entidades del orden nacional y departamental, así como la concreción de convenios con medios de comunicación masiva o medios de comunicación comunitaria para su puesta en marcha.
 14. Construir estrategias y espacios de reflexión entre los sectores gremiales y de personas trabajadoras, así como sectores sociales diversos para construir estrategias y medidas que promuevan e impulsen la transición hacia economías y sociedades incluyentes y ambientalmente sostenibles.

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Título 2 a la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se adopta la Política Nacional de Trabajo Digno y Decente".

15. Promoción de la organización y asociatividad del sector rural y campesino como una apuesta conjunta del sector público y privado orientada a la defensa de sus derechos.

Artículo 2.1.2.16. Territorializar la política. La Política Pública Nacional de Trabajo Decente busca fortalecer la capacidad institucional a nivel territorial y los instrumentos de política pública de los entes territoriales para la implementación y coordinación de intervenciones que promuevan el trabajo digno y decente en las regiones, priorizando el sector rural y su aplicación transversal con la asistencia técnica del Ministerio del Trabajo.

1. Establecer directrices de formulación e implementación de la Política Pública de Trabajo Digno y Decente en todo el territorio nacional.
2. Desarrollar procesos de articulación con los ministerios, entidades gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil para promover el trabajo digno y decente.
3. Facilitar el dialogo y participación activa de los actores relevantes organizaciones sindicales, empleadores, instituciones académicas y sociedad civil, en los procesos de formulación, implementación, seguimiento y evaluación de las acciones de la Política Pública.
4. Promover espacios y escenarios de socialización de la Política Pública de Trabajo Digno y Decente a nivel nacional, territorial e internacional.
5. Brindar mecanismos de monitoreo y evaluación de la Política Pública de Trabajo Digno y Decente, para medir el impacto de las acciones implementadas.

Artículo 2.1.2.17. Actores involucrados. Las entidades del orden nacional y territorial, organizaciones de trabajadores y trabajadoras, de empleadores, los sectores empresariales y productivos, el sector social, popular y solidario y de los diferentes territorios del país serán los encargados de la implementación de la Política Pública de Trabajo Digno y Decente.

Artículo 2.1.2.18. Coordinación de la Política Pública de Trabajo Digno y Decente con atención diferencial. La Política Pública de Trabajo Digno y Decente estará en cabeza del Ministerio del Trabajo, a través del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Trabajo encargado de la implementación de la política, así como de la articulación institucional que se requiera para tal efecto.

Parágrafo. El Ministerio del Trabajo formulará, en los siguientes seis (6) meses a la expedición de este decreto, el Plan de Acción de la Política Pública de Trabajo Digno y Decente que contiene los factores estratégicos metas, indicadores y resultados, así como los componentes y líneas de acción de esta Política.

Artículo 2.1.2.19. Coordinación de la Política Pública de Trabajo Digno y Decente con atención diferencial en territorio. La Política Pública de Trabajo Digno y Decente se articulará en territorio a través de los Subcomités Departamentales de Gestión y Desempeño del Sector Trabajo, quienes se encargarán de la implementación de la política en área de influencia, así como de la articulación institucional que se requiera para tal efecto.

Artículo 2.1.2.20. Seguimiento y evaluación de la Política Nacional de Trabajo Digno y Decente. El Ministerio del Trabajo y su Sector diseñarán la estrategia y

Continuación del Decreto: “*Por el cual se adiciona el Título 2 a la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se adopta la Política Nacional de Trabajo Digno y Decente*”.

metodología para el seguimiento y la evaluación del cumplimiento de acciones, metas, indicadores y resultados establecidos en la Política Pública de Trabajo Digno y Decente. Para tal efecto, estas entidades adoptarán un sistema de información e indicadores para el monitoreo, seguimiento y evaluación de la Política Pública de Trabajo Digno y Decente.

Parágrafo. El Ministerio del Trabajo, en cabeza de su Oficina Asesora de Planeación, en articulación con la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, asumirán la tarea de seguimiento semestral a los productos, metas, indicadores y resultados establecidos en esta política, de conformidad con lo establecido en el sistema de información e indicadores para el seguimiento y evaluación de la Política Pública de Trabajo Digno y Decente. A nivel territorial, el seguimiento y evaluación lo realizará las subcomisiones de concertación de políticas salariales y laborales en coordinación con los Subcomités Departamentales de Gestión y Desempeño del Sector Trabajo.

Artículo 2.1.2.21. Financiación. Para la financiación de la Política Pública de Trabajo Digno y Decente concurrirán recursos de las entidades del orden nacional y territorial. Se promoverá la gestión de recursos de alianza público-privadas, así como de la cooperación internacional.

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

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

Dado en Bogotá, D.C., a los

EL MINISTRO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL

GUILLERMO ALFONSO JARAMILLO MARTÍNEZ

LA MINISTRA DEL TRABAJO

GLORIA INÉS RAMIREZ RÍOS

Continuación del Decreto: “Por el cual se adiciona el Título 2 a la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se adopta la Política Nacional de Trabajo Digno y Decente”.

EL MINISTRO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES,

ÓSCAR MAURICIO LIZCANO ARANGO

EL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN

JORGE IVÁN GONZÁLEZ

BORRADOR