 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

## PROYECTO DE ACUERDO No. \_\_\_\_ DE 2025

*“Por medio del cual se dictan lineamientos para la actualización de la política pública de trabajo decente y digno de Bogotá D.C. contenida en el decreto 380 de 2015 y para la revisión y seguimiento del Plan de acción contenido en el CONPES 33 de 2023”*

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

#### I. OBJETO DEL PROYECTO DE ACUERDO


El objeto de este proyecto de acuerdo es dictar lineamientos para la actualización de la política pública de trabajo decente y digno, en el marco de lo ordenado por el en el acuerdo 927 del 2024 por medio del cual se adopta el plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas del distrito capital 2024-2027 “Bogotá Camina Segura en su Artículo 216.

#### II. JUSTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE CONVENIENCIA DE LA INICIATIVA

##### 1. INTRODUCCIÓN:

Desde comienzos de la década de 1990, por un lado tenemos, el inicio de la apertura económica y al tiempo la definición del estado social del derecho con la expedición de la constitución política, con ello se crearon diversas corrientes sociales, académicas y políticas que buscaron la materialización de los derechos laborales de los y las trabajadoras mediante una intervención estatal, esto se logró con la creación del Ministerio de Trabajo (1938), la expedición del Código Laboral (1944), el Código Sustantivo del Trabajo (1951), donde se establecieron los pilares y principios de las relaciones laborales, entre ellos la irrenunciabilidad de los derechos laborales, que se acompasa con los principios mínimos contemplados en la constitución política de 1991 y el desarrollo jurisprudencial del principio de progresividad y prohibición de regresividad.

A pesar de los grandes logros en las normas por los derechos de los y las trabajadores en el tiempo, la realidad es otra. Esta diferencia entre la normatividad vigente y la realidad social trae consigo múltiples consecuencias negativas para el estado y la comunidad, en efecto, el Estado, siendo quien a su vez expide la normatividad, es el principal infractor de


 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

los derechos pues dentro de varias de sus instituciones mantiene un tipo de contratación indebida con el fin de reducir los gastos operativos a costa del bienestar social de los trabajadores. Sacrificar los derechos de los y las trabajadores del Estado por reducir el gasto de operación de las entidades va en contra de la esencia del Estado Social de Derecho, de la Constitución Política y es producto de una visión mercantilista donde existe una primacía de las utilidades sobre el respeto de los derechos fundamentales como al trabajo digno y prestaciones sociales.

## 2. JUSTIFICACIÓN:

Por lo anterior, consideramos se hace necesario actualizar la política de trabajo decente y digno en el distrito contenido en el decreto 380 de 2015 y a su vez revise y adecue el plan de acción del mismo contenido en el conpes 33 de 2023, esto teniendo en cuenta el concepto de trabajo decente y digno, formulado por los mandantes de la OIT – gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores – como una manera de identificar las prioridades de la Organización. Se basa en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos, y con crecimiento económico, que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas.

La Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 1999, estudió a fondo cuatro elementos de este concepto: el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social. El empleo abarca **todas las clases de trabajo** y tiene facetas cuantitativas y cualitativas. Así pues, la idea de «trabajo decente» es válida tanto para los trabajadores de la economía regular como para los trabajadores asalariados de la economía informal, los trabajadores autónomos (independientes) y los que trabajan a domicilio. La idea incluye la existencia de empleos suficientes (posibilidades de trabajar), la remuneración (en metálico y en especie), la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales salubres. La seguridad social y la seguridad de ingresos también son elementos esenciales, aun cuando dependan de la capacidad y del nivel de desarrollo de cada sociedad. Los otros dos componentes tienen por objeto reforzar las relaciones sociales de los trabajadores: los derechos fundamentales del trabajo (libertad de sindicación y erradicación de la discriminación laboral, del trabajo forzoso y del trabajo infantil) y el diálogo social, en el que los trabajadores ejercen el derecho a exponer sus opiniones, defender sus intereses y entablar negociaciones con los empleadores y con las autoridades sobre los asuntos relacionados con la actividad laboral.

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

Puede afirmarse entonces que el concepto de trabajo decente pone su atención en dos<sup>1</sup> dimensiones adicionales del mundo del trabajo; esto es, en la relativa a los efectos que el mismo fenómeno del trabajo puede tener sobre la economía, y en la dimensión de la democracia en el terreno laboral. Esta visión más amplia es la que le otorga un valor adicional al concepto de Trabajo Decente. En esta última noción habría que reconocer el valor que le otorga el hecho de contar con una mirada más interdisciplinaria.

Por otra parte, se encuentra que los niveles en los que se analizan la existencia o no del Trabajo Decente y del Trabajo Digno, parecen no coincidir en principio. Mientras que los indicadores de Trabajo Decente parecen apuntar todos hacia la medición de las condiciones del mundo del trabajo en un determinado país o región, las condiciones de Trabajo Digno, en cambio, al menos como se han examinado en la Corte Constitucional colombiana, parecerían estar referidas más que a las condiciones personales de los trabajadores, considerados ellos de manera individual.

Los conceptos de trabajo decente y trabajo digno, aunque en ocasiones son utilizados como sinónimos, tienen fuentes normativas diferentes. El enfoque de trabajo decente ha sido desarrollado ampliamente por la Organización Internacional del Trabajo a partir de 1999 y la noción de trabajo digno constituye el referente normativo fundamental del ordenamiento jurídico colombiano en materia laboral.

En los informes generales de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones el concepto de trabajo decente aparece incluido con mucha frecuencia.

En conclusión, el concepto de trabajo decente tiene más arraigo en fuentes doctrinarias que normativas. En algunos instrumentos de derecho internacional se encuentra simplemente mencionado, aunque como se verá más adelante, estas referencias describen un concepto más parecido al de trabajo digno adoptado por Colombia, que al de trabajo decente presentado por la OIT en 1999. Para el caso de otras herramientas normativas del derecho internacional (como la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad), los componentes que hacen parte


Orígenes del concepto de trabajo digno en Colombia: el trabajo en el Estado social de derecho

En la Constitución de 1991 el trabajo adquirió una importancia enorme con la que no contaba antes. Con la conversión del Estado colombiano en un Estado social de derecho

---

1

<https://www.sintraprevi.org/pdf/ecssi/TRABAJO%20DIGNO%20Y%20DECENTE%20EN%20COLOMBIA.pdf>

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019


el trabajo pasó a ocupar un lugar central por la triple calidad que se le reconoció; en Colombia, desde entonces, el trabajo sería principio, deber y derecho.

El reconocimiento como principio tiene lugar desde el preámbulo, en donde se empieza a hacer alusión al trabajo como uno de los fines hacia los que propende la Constitución, y luego, en el artículo primero cuando se señalan a la dignidad humana y al trabajo, entre otros, como fundamentos del Estado social de derecho. Por otra parte, la consagración constitucional del trabajo como derecho y como deber se lleva a cabo a través de los artículos 25 y 53 de la Carta.

El fundamento normativo constitucional del trabajo digno, entonces, puede encontrarse por dos vías. Por un lado, a través de la referencia a la dignidad humana, que como principio fundante del Estado social de derecho debe reflejarse en todo el ordenamiento jurídico, y de manera concreta, sobre las distintas dimensiones del trabajo. Por el otro, acudiendo a la referencia expresa de los art. 25 y 53 de la C.P. que dan muestra de la relevancia que la Constitución le otorga a las condiciones en las que se desempeña el trabajo.

Solo el artículo 25 de la Constitución Política desarrolla entre otras, algunas de las siguientes leyes.

1. Ley 80 de 1993 (Remuneración igual a los trabajadores)
2. Ley 324 de 1996 (Población sorda)
3. Ley 789 de 2002 (Apoyo al empleo y ampliación a la protección social)
4. Ley 931 de 2004 (Igualdad de trabajo por razones de la edad)
5. Ley 995 de 2005 (Compensación en dinero vacaciones)
6. Ley 1114 de 2006 (Recursos para vivienda de interés social)
7. Ley 1221 de 2008 (Teletrabajo)
8. Ley 1233 de 2008 (Contribuciones especiales de las Cooperativas de Trabajo Asociado a la seguridad social)
9. Ley 1306 de 2009 (Protección a personas con discapacidad mental)
10. Ley 1391 de 2010 (Fondos de empleados)
11. Ley 1413 de 2010 (Inclusión en la medición trabajo no remunerado de la mujer para implementar políticas públicas)

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

12. Ley 1429 de 2010 (Formalización del empleo)

13. Ley 1636 de 2013 (Protección al cesante)


Concepto que finalmente se puede desarrollar con la Sentencia T-174/97 que aborda el DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS: *El trabajo se preserva por la normativa constitucional "en condiciones dignas y justas", es decir, sobre el supuesto de que quien aporta su esfuerzo a cambio de la remuneración es un ser humano, que constituye finalidad y propósito de la organización política, del orden jurídico y de las autoridades, y jamás un medio ni un instrumento para alcanzar otros fines, sean ellos particulares o públicos.*

*Es propio de la dignidad en que debe desenvolverse la relación laboral que el trabajo se remunere proporcionalmente a su cantidad y calidad. Todo trabajo debe ser remunerado, desde el primer minuto en que se presta, pues del salario depende la subsistencia del trabajador y el sostenimiento de su familia. Que se le pague por vincular su fuerza, su ingenio, su pericia y su tiempo a las finalidades de otro es algo que se constituye en derecho inalienable a partir del trabajo mismo y no por las solemnidades o trámites de índole legal o reglamentario con base en las cuales se haya pactado la prestación de servicios personales. El artículo 53 de la Constitución señala como postulado, insustituible en el Estatuto del Trabajo que debe expedir el legislador, el de la "primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales"*

### 3.1 Contexto y situación actual.

Es inevitable dibujar un contexto de la situación laboral en Bogotá a 2024 sin mencionar el impacto que la pandemia del COVID-19 tuvo sobre la actividad productiva de la ciudad al punto en que podríamos afirmar sin demasiado margen de error que toda la política económica de esta administración se centró en lo que se denominó la “reactivación económica”, a ese respecto es importante evaluar las cifras presentadas por la administración para tener claridad del panorama económico en la cual se impulsa la política que se pretende actualizar.


Según el Observatorio de Desarrollo Económico de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, en 2022 el PIB de la ciudad creció un 9,9%, con un impacto positivo en el mercado laboral en general de la ciudad, lo cual si bien nos lleva a cifras similares a las de 2019, aún no se revierte la tendencia contraccionista que venía presentando la ciudad en la última década, tal como se evidencia a continuación:

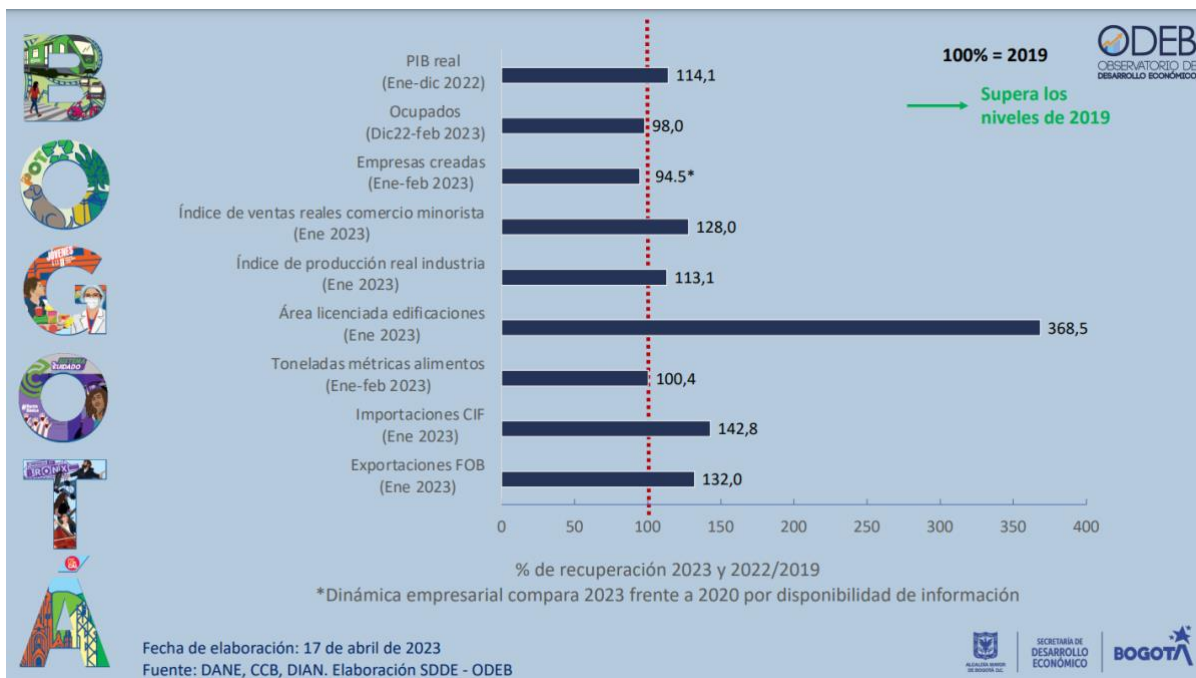
 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019



En términos sectoriales el comportamiento es bastante similar, es de resaltar que la tasa de desocupación de las mujeres viene disminuyendo, porcentualmente, más que la de los hombres (cayó 2,9 puntos porcentuales -p.p.-, al pasar de 15,2 % en el trimestre móvil noviembre de 2021 - enero de 2022, a 12,2 % en el mismo periodo de 2022). También es necesario señalar que el porcentaje de recuperación económica, medido por la tasa de ocupación es 2 puntos porcentuales menor para los jóvenes que para los adultos.

Este “rebote” o recuperación en V de la actividad económica es jalonado, principalmente por el sector inmobiliario, confirmando la tendencia que viene signando la actividad productiva de la ciudad en la que los 2 sectores más importantes son el inmobiliario y el sector servicios.

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019




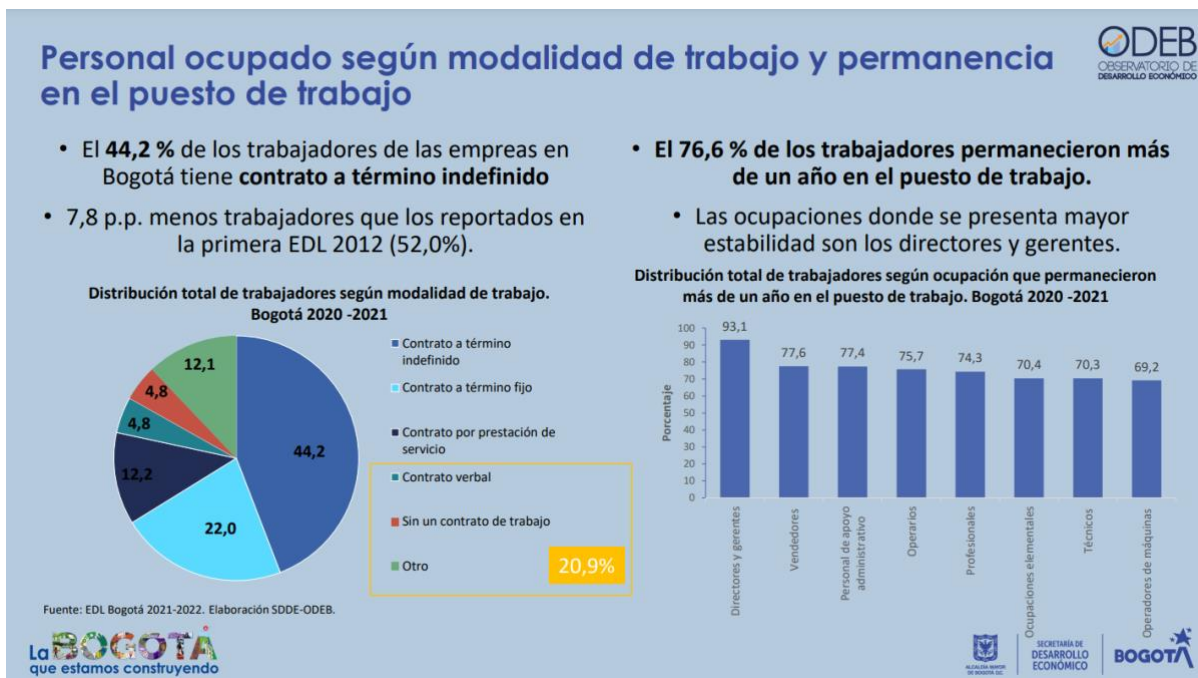
Lo propio pasa con la creación de empresas, en lo que se reportan 13.443 empresas creadas en la Cámara de Comercio de Bogotá hasta febrero de 2023 lo cual le permite a la administración hablar de un porcentaje de recuperación, medido por la creación de empresas, de un 94,5%. Por último, es importante anotar que las ventas reales en el mercado minorista presentan una tendencia al alza, presentando un porcentaje de recuperación del 128% comparado con las cifras de 2019.

Ahora bien, con estos datos como contexto, es también importante anotar lo siguiente: en Bogotá, del medio millón de empresas registradas, el 87,7% son microempresas, y casi la mitad se dedican al sector servicios<sup>2</sup>. En estas empresas, el 20,9% de los empleados tienen vinculaciones laborales que se pueden clasificar como informales, sin embargo, hay que contar con un fuerte componente de subregistro, pues aquí estamos hablando solo de las empresas formalizadas ante la Cámara de Comercio de Bogotá.

<sup>2</sup> [https://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/sites/default/files/files\\_articles/edl20-21\\_resultados\\_odeb\\_sdde.pdf](https://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/sites/default/files/files_articles/edl20-21_resultados_odeb_sdde.pdf)



 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019




Según los datos del DANE, para el último trimestre de 2022 esta proporción para la ciudad de Bogotá era del 33,9% que, si bien, es la más baja de todo el país, sigue siendo preocupante que un tercio de los trabajadores lo hagan bajo la dinámica de la informalidad.

**Gráfico 1. Proporción de la población ocupada informal según ciudades  
23 ciudades y áreas metropolitanas  
Trimestre octubre - diciembre 2022**





 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

Para reforzar dichas cifras, según el documento Informal Economy de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)<sup>3</sup>, Colombia es el país con la mayor cifra de informalidad con un 53,1%, superando por amplio margen a países como México, Brasil y Chile.

El panorama reseñado a nivel cuantitativo puede resultar mucho más alarmante a nivel cualitativo si se tiene en cuenta que la proliferación de la informalidad esconde relaciones laborales al margen de la legalidad y en detrimento de los más básicos derechos fundamentales.

Un dato importante a tener en cuenta es en Bogotá existen 450.377 empresas con matrícula activa y 92,7% son microempresas, pero durante el primer trimestre de 2024, la creación y la renovación de empresas ha caído respecto al mismo periodo de 2023, jalonado por el comportamiento de las microempresas. Para el periodo 2021 – 2022 más del 70% de los micronegocios no contaban con registro mercantil y un 51,6% no cuenta con RUT. Entre 2021 y 2022 los micronegocios ambulantes o al descubierto se redujeron en -11,2% pasando de 63.649 a 56.512.

Hablamos de micronegocios de unidades productivas que no cuentan con más de 10 trabajadores en su mayoría desarrollan sus actividades en la informalidad. Por ello creemos que el impacto de esta propuesta reviste en un porcentaje importante de ciudadanos.


En cuanto a las empresas formalmente formadas, son muy pocas las que tienen capacidad de ofrecer un empleo formal, 56% de las empresas con registro mercantil tiene hasta tres personas empleadas, incluida la persona propietaria y de estas solo un poco más del 50% realiza aportes a seguridad social a sus empleados.

Lo problemático de esto es la generalización de formas de trabajo dependiente no reconocido o disfrazado que logran ocultar verdaderas relaciones de trabajo. La Organización Internacional del Trabajo ha denominado a estas formas como: formas atípicas de contratación, lo cual hace referencia a modalidades de empleo que difieren del empleo estándar. Dentro de estas modalidades se incluye: el empleo temporal; el trabajo a tiempo parcial; el trabajo temporal por medio de agencia; la relación de trabajo multipartita; el empleo encubierto; el empleo por cuenta propia económicamente dependiente; el trabajo a domicilio y las plataformas digitales de trabajo<sup>4</sup>.

Esto sumado a que la informalidad es una alternativa de ingreso, en especial para poblaciones vulnerables, dicha probabilidad aumenta con la duración del desempleo o con

<sup>3</sup> <https://www.oecd.org/cfe/leed/social-economy/tackling-informality-in-colombia-with-the-social-and-solidarity-economy.htm>

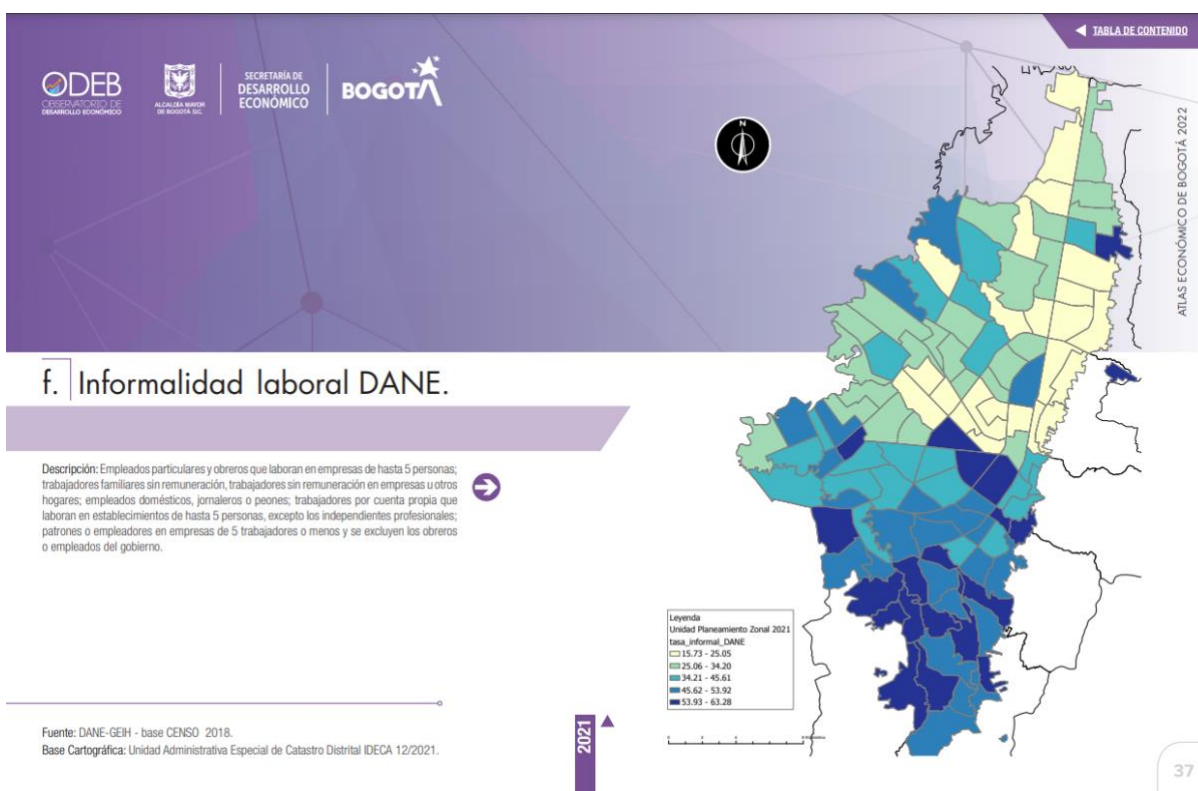
<sup>4</sup> Ver: <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang--es/index.htm>

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019


la inestabilidad, y se profundiza en los jóvenes de baja calificación y en trabajadores mayores.

Para el caso colombiano, vale la pena centrar la atención en los contratos de prestación de servicios del sector público ya que bajo esta modalidad el Estado vincula casi un millón de personas<sup>5</sup>. Adicionalmente, se deben revisar modalidades como el contrato individual a término indefinido, fijo y de obra, los contratos de aprendizaje, las plataformas digitales o cualquier tipo de vínculo que implique el desconocimiento de la naturaleza misma de un contrato laboral y las garantías que de este se desprenden; así como los contratos colectivos de trabajo, sumado a los convenios que derivan en la tercerización para la prestación de servicios a la ciudadanía.

En Bogotá, los estudios de la informalidad, con base en las cifras del DANE muestran que la mayor tasa de informalidad se concentra en el sur de la ciudad.



<sup>5</sup> INFOBAE. (2022, diciembre 30). Contratos de prestación de servicios con el Gobierno nacional irán hasta abril de 2023: qué pasará con los contratistas. Tomado de: <https://www.infobae.com/america/colombia/2022/12/30/contratos-deprestacion-de-servicios-con-el-gobierno-nacional-iran-hasta-abril-de-2023-que-pasara-con-los-contratistas>

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019


Sin embargo, no contamos con cifras exactas de la tasa de informalidad presente en el sector público del distrito, que es por donde debería iniciarse en una política de trabajo digno y decente, las OPS, los contratos en provisionalidad y otras vinculaciones similares son, al parecer, la regla general en la contratación de personal en el sector público.

### 3.2 Plan Distrital de Desarrollo.

Con el Decreto 380 de 2015 se formula la Política de Trabajo Decente y Digno de Bogotá, D.C., y se dictan otras disposiciones, se buscaba “Promover eficazmente el acceso de trabajadores y trabajadoras de Bogotá al derecho a un trabajo decente y digno como una forma de erradicación de la segregación social, potenciando los efectos sobre el mercado laboral de las políticas macroeconómicas, sectoriales y educativas” sin embargo y como antecedente se tiene que a partir de la promulgación del acuerdo 761 del 2020 “por medio del cual se adopta el plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas del distrito capital 2020-2024 “un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI” se estableció la obligación de la administración distrital de actualizar esta política, obligación que se consagra en el siguiente tenor:

**“Artículo 61. Política de trabajo decente.** El Distrito Capital de Bogotá, adicional a la Política Pública de gestión integral de talento humano y dentro de la propuesta del Plan Distrital de Desarrollo, adelantará las acciones tendientes hacia la garantía del derecho al trabajo decente, buscará disminuir las brechas de desigualdad laboral entre mujeres y hombres y el diseño de estrategias para el primer empleo en los jóvenes y para posibilitar el acceso al empleo formal de personas mayores antes de alcanzar su edad de jubilación. Son parte de esta política las siguientes acciones planteadas en el presente Plan:

1. Diseñar e implementar una estrategia de formalización, dignificación y acceso público y/o meritocrático a la Administración Distrital con la creación de por lo menos 1.500 empleos y la realización de concursos de méritos para la provisión de 1.850 vacantes. Esta estrategia deberá contemplar un análisis integral del diseño institucional, estudios de cargas laborales para definir las necesidades de personal y de los recursos presupuestales disponibles, para definir acciones de mediano y largo plazo.
2. Diseñar e implementar una estrategia para fortalecer la gestión, la innovación y la creatividad en la Administración Distrital, generando valor público al servicio de la ciudadanía.
3. Promover la generación de empleo para 200.000 personas, con enfoque de género, territorial, diferencial: mujeres cabeza de hogar, etnias, jóvenes, jóvenes NINI, personas con discapacidad, y/o teniendo en cuenta acciones afirmativas.

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

4. Desarrollar habilidades financieras y digitales a 72.900 emprendedores de subsistencia o pequeños empresarios, con especial énfasis en sectores afectados por la emergencia.

5. Formar 50.000 personas en las nuevas competencias y habilidades para el trabajo en el marco de la reactivación económica.

6. Aumentar en un 30% el número de mujeres formadas en los centros de inclusión digital.

7. Diseñar y acompañar la estrategia de emprendimiento y empleabilidad para la autonomía económica de las mujeres.

8. Formular e implementar una estrategia pedagógica para la valoración, la resignificación, el reconocimiento y la redistribución del trabajo de cuidado no remunerado que realizan las mujeres en Bogotá.

9. Garantizar en los colegios públicos la implementación de estrategias en educación media, que permitan una formación acorde a los retos del siglo XXI, la orientación socio-ocupacional y el fortalecimiento de sus capacidades y competencias para que puedan elegir su proyecto de vida.


10. Ofrecer 20.000 cupos nuevos en educación superior.

11. Implementar en el 100% de las entidades del Distrito una estrategia de teletrabajo que considere horarios flexibles, y que dentro de los criterios de priorización incluya personas con discapacidad, cuidadores, cuidadoras, y madres cabeza de familia.

12. Las entidades y organismos distritales deberán avanzar progresivamente en el cumplimiento del Decreto Nacional 2365 del 2019. Adicionalmente, las entidades distritales propenderán por que empleos nuevos que se creen y vacantes que se generen, cuando no tengan lista de elegibles, puedan ser provistas mediante nombramiento provisional con jóvenes entre los 18 y 28 años.

**Parágrafo.** El Distrito Capital, en cabeza de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y con el acompañamiento del Ministerio del Trabajo, deberá actualizar la Política de Trabajo Decente y Digno de Bogotá, consagrada en el Decreto Distrital 380 de 2015”.

A partir de esta disposición se promueve a desarrollar el plan de acción del antedicho decreto 380 de 2015, contenido en el CONPES 33 de 2023, sin embargo, dicha gestión NO actualizó la política pública de trabajo decente y digno, afirmamos lo anterior, debido a la débil participación que tuvo la actualización del plan de acción de la política de trabajo

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

decente y digno contemplado en el conpes 33 respecto a la importante participación previa a la expedición del decreto 380 del 2015 y que podemos describir así:

Para la Política De Trabajo Decente y Digno – Decreto 380 de 2015: 2 años en su desarrollo se realizaron: 8 Talleres con sindicatos, etnias, mujeres, LGBTI, alcaldías locales, jóvenes, empresarios MiPymes, 85 entrevistas semiestructuradas a los actores del mundo del trabajo incluyendo organizaciones sindicales y de la sociedad civil, academia, entidades públicas distritales y nacionales, gremios y medios de comunicación.


Sumado a un proceso de recopilación de aportes a través de redes sociales durante 3 meses, tuvo espacio en la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Bogotá, fue discutido y socializado el Documento Técnico de Soporte - DTS para la construcción de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno, en distintas sesiones ordinarias y en la Comisión Intersectorial de Empleo. Los avances del documento fueron presentados en septiembre de 2013. A finales de 2014, se construyó el proyecto de Decreto de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno

En cambio, para la actualización del Plan de Acción de la “Política Pública de Trabajo Decente y Digno en Bogotá D.C 2023-2038” se realizaron solo 4 Mesas de trabajo de manera virtual en dos días, con estas se construyeron los productos, seguido a una revisión del plan de acción consolidado en una reunión el 21 de diciembre de 2022, el 23 de marzo de 2023 se hizo socialización del proceso final de actualización, así como de los productos, resultados y entidades responsables y a finales del 2023 se publica el Plan, por lo que es evidente que se requiere una modificación que proyecte una inclusión y participación real a este plan de acción y por ende en todas las políticas de gestión de talento humano y trabajo digno en el distrito.

Así las cosas, pese a que la expedición de este plan de acción no tiene un año de su expedición como quiera que este no recogió ninguno de los lineamientos establecidos en el plan de desarrollo que pasó, con el acuerdo 927 de 2024 ***por medio del cual se adopta el plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas del distrito capital 2024-2027 “Bogotá Camina Segura en su art. Artículo 216 sobre Política de trabajo decente y digno en su parágrafo se plantea que “La Secretaría de Desarrollo Económico realizará revisión y seguimiento al Plan de Acción de la Política Pública de Trabajo decente y digno de Bogotá CONPES [33](#) de 2023.”***

Dicha **revisión** debe tener que las cifras que hablan por si solas, a corte **29 de febrero del 2024** el Departamento Administrativo Del Servicio Civil Distrital informó que:

1. trabajadores vinculados por medio de la **carrera administrativa** 2022: 12.482; 2023 12.834 y **2023: 12.818**.

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

2. Por su parte para el caso de los nombramientos en **provisionalidad** se tiene del 2022: 4.545; 2023: 5689 y **2024: 5796**

Se relacionan 59.690 servidores públicos, que conforman la planta de personal de las entidades y organismos distritales.

En contraste las cifras de Ordenes de prestación de servicios se mueven así:

2022: 46.147; 2023: 58.931 y **2024: 50.458**

En este momento quiero destacar que el mayor número paradójicamente de trabajadores vinculados por OPS en las entidades públicas distritales a la fecha es así:

Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.: 2.555

Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.: 3.638

Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.: **6.988**

Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.: 5.298

Le sigue, Secretaría Distrital de Integración Social: **6.673**


Y secretaria de educación distrital con: 1.610

Decimos que paradójicamente, destacando las entidades donde principalmente la población vulnerable demanda servicios de calidad y continuidad, y pese a lo dispuesto en Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano aprobado en conpes 07 de 2019.

Es preciso entonces recordar que el mundo laboral normalmente vive en constante cambio, por ende es necesario se revisen y midan las políticas para que participativamente se adapten a las actualizaciones que deriven de las discusiones, de las distintas fuentes del derecho y de los acuerdos entre las partes, así las cosas, se tiene por ejemplo la reciente **la sentencia C- 331 de 2023 que habla de que todos los trabajadores tienen derecho al descanso necesario y desconexión laboral o el Convenio 190 (en proceso de ratificación) “sobre la violencia y el acoso**, el cual protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales” y que respondería a las permanentes denuncias en este sentido en la administración distrital.

Pese a la existencia de una política de trabajo decente y digno con su plan de acción y de una política pública de gestión del talento humano, de lo contemplado en la ley 909 de 2024



 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública, así como del decreto 1800 de 2019 y el decreto 498 de 2020, la gestión de la función pública y talento humano sigue siendo precario en el distrito y el freno al uso desmedido de OPS requiere de **unas medidas concretas para acorde a la realidad garantizar un trabajo decente y digno para Bogotá.**

### III. SUSTENTO JURÍDICO DE LA INICIATIVA

Que el artículo 1° de la Constitución Política, establece que Colombia es un Estado Social de Derecho, fundada en el respeto de la dignidad humana y en el trabajo, entre otros aspectos.

Que el artículo 25 ídem, consagra el trabajo como un derecho y una obligación social que goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado, prescribiendo además, que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Que el artículo 38 ibídem, garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad, y el artículo 39 ejusdem, consagra el derecho de los trabajadores y empleadores para constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado, cuyo reconocimiento opera a partir de la simple inscripción del acta de constitución; disposiciones que los reconocen como derechos humanos imperativos.


Que el artículo 53 Superior ordena al Congreso de la República expedir el estatuto del trabajo, señalándole los principios mínimos fundamentales que deberá tener en cuenta la Ley correspondiente, tales como:

*"Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.*

*El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.*

*Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.*

*La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores".*

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

Que la Organización Internacional del Trabajo -OIT, como organismo especializado para los asuntos del trabajo y las relaciones laborales, y de la cual Colombia es miembro activo, dispone de un conjunto de convenios que definen un sistema de normas internacionales del trabajo, que hacen parte del bloque de constitucionalidad, de conformidad con lo previsto en el artículo 93 de la Constitución Política, la jurisprudencia constitucional y que según lo dispuesto por el artículo 53 ídem, hacen parte de la legislación interna.

Que el convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, que reconoce el derecho al trabajo decente de los/as trabajadores/as domésticos/as, fue ratificado por Colombia.

Que el Decreto Nacional 4904 de 2009 "Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones", en su numeral 3.1 del Capítulo III denominado "*Programas de Formación*", establece que las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano podrán ofrecer programas de formación, determinando el objeto de los mismos y los requisitos para su registro.


Que la protección integral y la calidad de vida de los trabajadores está amparada por el Sistema de Seguridad Social Integral creado por la Ley 100 de 1993 y definido como el conjunto armónico de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, y conformado por los regímenes generales establecidos para pensiones, salud, riesgos profesionales y los servicios sociales complementarios que se definen en la mencionada ley.

Que la citada Ley 100 de 1993 ha sido objeto de varias modificaciones legislativas, tal y como se enuncia a continuación: Ley 797 de 2003 (reforma algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y adopta disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales); Ley 1438 de 2011 (reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud); y la Ley 1562 de 2012 (modifica el Sistema de Riesgos Laborales y dicta disposiciones en materia de Salud Ocupacional).

Que mediante la Ley 789 de 2002 se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social, definiendo el sistema de protección social como el conjunto de políticas públicas orientadas a disminuir la vulnerabilidad y a mejorar la calidad de vida de los colombianos, especialmente de los más desprotegidos y para obtener como mínimo el derecho a: la salud, la pensión y al trabajo.

Que por medio de la Ley 1010 de 2006 se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, protegiendo dichas disposiciones el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

Que por medio del Decreto Nacional 1443 de 2014 se definen las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

Que a través del Decreto Nacional 4108 de 2011, se modifica la estructura del Ministerio del Trabajo así como sus objetivos, entre los que se encuentran los de: *"la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales."*

Que la Ley 1636 de 2013 creó el mecanismo de protección al cesante en Colombia, consagrando en el Capítulo V las disposiciones para la administración del mecanismo de protección al cesante, mientras que en el Capítulo VI se dictan las normas referidas al servicio público de empleo, y dentro de este el Sistema de Gestión de Empleo para la Productividad, cuyo objeto es integrar, articular, coordinar y focalizar los instrumentos de políticas activas y pasivas de empleo que contribuyan al encuentro entre oferta y demanda de trabajo, a superar los obstáculos que impiden la inserción laboral y consolidar formas autónomas de trabajo, vinculando la acciones de gestión de empleo de carácter nacional y local.


Que por medio de la Resolución 209 de 2014, modificada por la 064 de 2015, proferidas por la Subdirección de Administración y Seguimiento de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, se autorizó a la Agencia Pública de Gestión y Colocación de la Alcaldía de Bogotá, en cabeza de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, para prestar los servicios básicos de gestión y colocación de empleo.

Que por medio del Decreto Nacional 2852 de 2013 se reglamenta el Mecanismo de Protección al Cesante creado por la Ley 1636 de 2013, específicamente en los componentes relacionados con el Servicio Público de Empleo, la capacitación para la inserción laboral y el reconocimiento de las prestaciones económicas de seguridad social.

Que la Ley 1429 de 2010 *"Por la cual se expide la ley de formalización y generación de empleo"*, contiene en el Título III, Capítulo 1, los incentivos para la generación de empleo de grupos vulnerables.

Que el Decreto Nacional 567 de 2014 estructura la Red Nacional de Formalización Laboral, para garantizar la consolidación del trabajo decente, la cobertura en seguridad social para todos y el desarrollo de las políticas activas de empleo, mediante la aplicación de las herramientas del Servicio Público de Empleo.

Que el documento 173 del 3 de julio de 2014, del Consejo Nacional de Política Económica y Social -CONPES, contiene los lineamientos para la generación de oportunidades para los

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

jóvenes, cuyo objetivo central es *"Implementar estrategias que garanticen el tránsito de los jóvenes al mundo laboral y productivo en condiciones de calidad, estabilidad, y protección especial en los aspectos que se requieran."*

Que el Decreto Nacional 1444 del 2014 estructuró la Red Nacional de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo -Red Ormet, que estará integrada por entidades públicas del orden nacional, departamental, municipal y por organizaciones y entidades privadas que se vinculen a la misma.


Que la Corte constitucional en la Sentencia C-614 de 2009 (Demanda de inconstitucionalidad del artículo 2° (parcial) del Decreto Ley 2400 de 1968, tal y como fue modificado por el artículo 1° (parcial) del Decreto Ley 3074 de 1968) y en la Sentencia C-171 de 2012 (Demanda de inconstitucionalidad del artículo 59 de la Ley 1438 de 2011), dispuso medidas para la efectividad de la norma en cuestión, declarando criterios de interpretación y aplicación de constitucionalidad condicionada.

Que de conformidad con el artículo 74 del Acuerdo Distrital 257 de 2006 *"Por el cual se dictan normas básicas sobre la estructura, organización y funcionamiento de los organismos y de las entidades de Bogotá, Distrito Capital, y se expiden otras disposiciones"*, el Sector Desarrollo Económico, Industria y Turismo tiene la misión de crear y promover condiciones que conduzcan a incrementar la capacidad de producción de bienes y servicios en Bogotá, de modo que se garantice un soporte material de las actividades económicas y laborales que permitan procesos productivos, de desarrollo de la iniciativa y de inclusión económica que hagan efectivos los derechos de las personas y viables el avance social y material del Distrito Capital y sus poblaciones, en el marco de la dinámica ciudad región.

Que mediante el artículo 75 ídem, fue creada la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, la cual tiene por objeto orientar y liderar la formulación de políticas de desarrollo económico de las actividades comerciales, empresariales y de turismo del Distrito Capital, que conlleve a la creación o revitalización de empresas, a la generación de empleo y de nuevos ingresos para los ciudadanos y ciudadanas en el Distrito Capital.

Que según el artículo 78 ibídem, son funciones básicas de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, entre otras, las de: *"a. Formular, orientar y coordinar las políticas, planes, programas y proyectos en materia de desarrollo económico y social de Bogotá relacionados con el desarrollo de los sectores productivos de bienes y servicios en un marco de competitividad y de integración creciente de la actividad económica"* y *"c. Formular, orientar y coordinar las políticas para la generación de empleo digno e ingresos justos, y estímulo y apoyo al emprendimiento económico y al desarrollo de competencias laborales. En este sentido, participará en la elaboración y ejecución de la política de generación de empleo y la competitividad de las personas discapacitadas"*.

Que el Alcalde Mayor de Bogotá, D.C., expidió el Decreto Distrital 294 de 2008, con el objeto principal de optimizar el gasto social distrital destinado a fomentar la educación para el trabajo y el desarrollo humano y la educación informal en el Distrito Capital, estando

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019


dirigidas sus disposiciones a las entidades del nivel central y descentralizado de la Administración, así como a las localidades que destinen recursos de inversión para el desarrollo de programas, proyectos y/o acciones orientadas a fomentar la educación para el trabajo y el desarrollo humano y la educación informal; a las instituciones distritales que ofrezcan créditos educativos o incentivos para proyectos productivos o creación de empresas; y al Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones FONCEP.

Que el Decreto 546 de 2007 *"Por el cual se reglamentan las Comisiones Intersectoriales del Distrito Capital"*, conforma la Comisión Intersectorial para la Generación de Empleo e Ingresos y Oportunidades Económicas en el Distrito Capital, que tiene por objeto coordinar la ejecución de las políticas y estrategias de generación de empleo e ingresos, de estímulo y apoyo al emprendimiento económico y al desarrollo de competencias para la generación de ingresos; de acceso a los servicios de bancarización y de constitución de incentivos para propiciar y consolidar la asociación productiva y solidaria de los grupos económicamente excluidos.

Que el Decreto Distrital 064 de 2011 *"Por el cual se formula la política Distrital de Productividad, Competitividad y Desarrollo Socioeconómico de Bogotá D.C."*, contempla varios ejes temáticos, entre ellos el de Generación de Empleo e Ingresos y dentro de este la Sección 5-1 sobre generación de empleo de calidad, que contiene los objetivos y las estrategias para llevarlo a cabo.

Que la ley 278 de 1996 crea las Subcomisiones Departamentales de Políticas Salariales y Laborales, de carácter tripartito, con la participación del gobierno, representantes de los empleadores y de los trabajadores, con el objetivo de fomentar las buenas relaciones laborales, contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y promover el diálogo social y la política del Trabajo Decente y Digno.

Que la Ley 278 de 1996 sobre la *"Comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales creada por el artículo 56 de la Constitución Política"*, señala en su artículo 3° las funciones de las subcomisiones departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, encontrándose dentro de ellas, la de: *"c) Fijar de manera concertada la política laboral mediante planes estratégicos en su departamento, en concordancia con lo que al respecto haya fijado la comisión nacional, sobre estos asuntos: bienestar de los trabajadores; adopción de nuevas formas de capacitación laboral; creación de empleo; mejoramiento de la producción y la productividad; redistribución equitativa del ingreso; reconversión industrial y recalificación laboral; participación de los trabajadores en la gestión de las empresas; universalización de la seguridad social; garantía de los derechos de la mujer, el menor trabajador y otros trabajadores vulnerables y garantía de los derechos sindicales..."*.

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

El acuerdo 927 del 2024 por medio del cual se adopta el plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas del distrito capital 2024-2027 “Bogotá Camina Segura en su Artículo 216. Política de trabajo decente y digno. El Distrito Capital de Bogotá, adelantará las acciones que, considerando las necesidades de cada una de las entidades y organismos distritales, propenda porque en aquellos empleos que sean creados por la Administración cumplan con los estándares de trabajo decente, asegurando igualdad de oportunidades, remuneración justa, seguridad en el empleo, y **condiciones de trabajo seguras y saludables para todos los empleados, con un enfoque particular en la reducción de las disparidades de género y el fomento de la inclusión de jóvenes.**

**Parágrafo.** La Secretaría de Desarrollo Económico **realizará revisión y seguimiento** al Plan de Acción de la Política Pública de Trabajo decente y digno de Bogotá CONPES 33 de 2023.

#### IV. COMPETENCIA DEL CONCEJO DE BOGOTA


En atención a lo dispuesto en el Decreto Ley 1421 de 1993 “Por el cual se dicta el régimen especial para el Distrito Capital de Santafé de Bogotá”, especialmente en los artículos 8, 12, y 13 el Concejo de Bogotá es Competente para tramitar este Proyecto de Acuerdo ya que los contenidos del mismo no versan sobre los aspectos enunciados en los ordinales 2°, 3°, 4°, 5°, 8°, 9°, 14, 16, 17, y 21, del artículo 12 del Decreto Ley 1421 de 1993 la presentación de esta iniciativa no se encuentra restringida al Ejecutivo.

Decreto Ley 1421 de 1993, Artículo 8. Funciones generales. El Concejo es la suprema autoridad del Distrito Capital. En materia administrativa sus atribuciones son de carácter normativo. También le corresponde vigilar y controlar la gestión que cumplen las autoridades distritales.

Decreto Ley 1421 de 1993, Artículo 12. – Atribuciones. Corresponde al concejo Distrital, de conformidad con la Constitución y la ley: 1. Dictar las normas necesarias para garantizar el adecuado cumplimiento de las funciones y la eficiente prestación de los servicios a cargo del Distrito. (...) 25. Cumplir las demás funciones que le asignen las disposiciones Vigentes.

Decreto Ley 1421 de 1993, artículo 13- Iniciativa: los proyectos de acuerdo pueden ser presentados por los concejales y el alcalde mayor por conducto de sus secretarios, jefes de departamento administrativo o representantes legales de las entidades descentralizadas. El personero el contador y las juntas administradoras los pueden presentar en materias relacionadas con sus atribuciones. De conformidad con la respectiva ley estatutaria, los ciudadanos y las organizaciones sociales podrán presentar proyectos de acuerdo sobre temas de interés comunitario. Solo podrán ser dictados o reformados a iniciativa del alcalde los acuerdos a que se refieren los ordinales 2°, 3°, 4°, 5°, 8°, 9°, 14, 16, 17, y 21 del artículo



 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

anterior. Igualmente, sólo podrán ser dictados o reformados a iniciativa del alcalde los acuerdos que decreten inversiones, ordenen servicios a cargo del Distrito, autoricen enajenar sus bienes y dispongan excepciones tributarias o cedan sus rentas. El Concejo podrá introducir modificaciones a los proyectos presentados por el alcalde”.


## V. IMPACTO FISCAL

De acuerdo con la Ley 819 de 1993 en su artículo 7, “Análisis del impacto fiscal de las normas. En todo momento, el impacto fiscal de cualquier proyecto de ley, ordenanza o acuerdo, que ordene gasto o que otorgue beneficios tributarios, deberá hacerse explícito y deberá ser compatible con el marco fiscal de mediano plazo”. El presente proyecto de acuerdo no presenta un impacto fiscal, por tanto, ponemos a consideración del Honorable Concejo de Bogotá D.C., la presente iniciativa.

Atentamente,



**HEIDY LORENA SÁNCHEZ BARRETO**  
Concejala de Bogotá

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

## PROYECTO DE ACUERDO No. \_\_\_\_ DE 2025

*“Por medio del cual se dictan lineamientos para la actualización de la política pública de trabajo decente y digno de Bogotá D.C. contenida en el decreto 380 de 2015 y para la revisión y seguimiento del Plan de acción contenido en el CONPES 33 de 2023”*

### EL CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.

En ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial de las que le confiere el numeral 1º, del artículo 12 del Decreto-Ley 1421 de 1993.


### ACUERDA

**ARTÍCULO 1.** Objeto: Dictar lineamientos para la actualización de la política pública de trabajo decente y digno de Bogotá D.C contenida en el decreto 380 de 2015 y para la revisión y seguimiento del Plan de acción contenido en el CONPES 33 de 2023

**Artículo 2.** Revisión y seguimiento: Se revisará y dará seguimiento al Plan de Acción de la Política Pública de Trabajo decente y digno de Bogotá CONPES 33 de 2023 conforme lo contemplado en el art. 219 del acuerdo 927 del 2024.

**Artículo 3:** Lineamientos y principios para la revisión y seguimiento: La secretaría de desarrollo económico realizará en un plazo máximo de 6 meses la revisión y seguimiento del plan de acción de la política pública de trabajo decente y digno de Bogotá, lo cual permita evaluar el cumplimiento como mínimo de lo siguiente:

1. Promoción eficaz de el acceso de trabajadores y trabajadoras de Bogotá, D.C., al derecho de tener un trabajo decente y digno como una forma de erradicación de la

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

segregación social, y de género, potenciando los efectos sobre el mercado laboral de las políticas macroeconómicas, sectoriales y educativas”

2. Garantía del enfoque de género, el cual se entenderá para la política distrital de trabajo decente y digno como la construcción de estrategias por parte de la administración distrital para la promoción de políticas y prácticas laborales inclusivas, la eliminación de barreras de acceso y discriminaciones salariales, la promoción de la igualdad en el desarrollo profesional y la implementación de programas de formación y sensibilización sobre cuestiones de género en el lugar de trabajo.

3. Inclusión del principio de progresividad y no regresividad. El principio de progresividad implica que el Distrito debe tomar medidas positivas para mejorar y fortalecer los derechos laborales de las personas trabajadoras. El principio de no regresividad implica que el Distrito no debe adoptar medidas que disminuyan o reduzcan los derechos laborales y las condiciones de trabajo ya establecidas.


4. Inclusión del principio de universalidad, en el entendido en que se buscará promover su aplicación a todas las personas que habitan en Bogotá.

5. Garantizar el cumplimiento de los principios mínimos fundamentales contemplados en el art. 53 de la CN y teniendo en cuenta los convenios de la OIT que promueven espacios de trabajo sanos y buenas practicas laborales.

6. Implementación de acciones afirmativas, las cuales se entenderán como medidas o herramientas normativas orientadas a favorecer y posicionar a determinadas personas o grupos, con el fin de eliminar o reducir las desigualdades de género, sociocultural o económico que los afectan, para avanzar hacia una igualdad material de estos grupos poblacionales. Las cuales se desarrollaran para priorizar las vinculación a las vacantes, espacios de formación y en general las políticas de trabajo decente y digno a personas en condición de discapacidad, afro, mujeres jefes de hogar, población indígena y LGBTI.

**Parágrafo:** Lo descrito en el presente articulo se deberá incorporar en los principios de la actualización de la política pública de trabajo decente y digno de Bogotá D.C contenida en el decreto 380 de 2015 para su actualización.

**ARTÍCULO 4.** Lineamientos para la actualización: La actualización de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno y su plan de acción, será responsabilidad de la administración, la cual tendrá en cuenta por lo menos lo siguiente:


 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

1. La administración distrital (en cabeza de la Secretaría de Desarrollo Económico, la Secretaría de Planeación y el DASCD) presentará antes del 31 de diciembre de 2025 los resultados del estudio de cargas laborales, necesidades de personal, recursos presupuestales disponibles y diseño institucional, especificando en qué entidades y en qué tiempo se abrirán, por lo menos, 1.500 empleos y en qué entidades y en qué tiempo se realizarán concursos de méritos para la provisión de 1.850 vacantes
2. La Secretaría de desarrollo económico generará una estrategia de colocación laboral y seguimiento para esta población, con un seguimiento mínimo de un año después de que un beneficiario es ubicado en un puesto laboral.
3. La Secretaría de Desarrollo Económico elaborará un estudio al cabo de 4 años que permita medir el impacto de la iniciativa, y las causas fundamentales de las fallas que se presenten en su implementación.
4. La administración socializará con los departamentos de recursos humanos de las entidades del distrito los resultados de los estudios realizados para la valoración del trabajo del cuidado y prevención del acoso laboral para todos los trabajadores de las entidades y empresas del sector público distrital.
5. La Secretaría de Desarrollo Económico y la Secretaría de Educación generarán programa de incentivos dirigido a las y los trabajadores oficiales que no cuenten con título profesional para que accedan a programas educativos en educación superior.

**ARTÍCULO 5.** Ruta de exigibilidad: La actualización de la política pública de trabajo decente y digno deberá contener una ruta de exigibilidad de derechos para las y los trabajadores, independientemente de la naturaleza de su vínculo. Dicha ruta de exigibilidad de derechos deberá establecer, por lo menos:

1. Mecanismos de acompañamiento del Estado a trabajadores para la garantía de sus derechos en instancias judiciales y administrativas. Dicha ruta se construirá en conjunto con el Ministerio del Trabajo.
2. Herramientas para la remisión de casos de vulneración de derechos laborales a los entes de control.

**ARTICULO 6.** Vigencia. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación, otorgando a la administración un plazo no mayor a seis (6) meses, contados a partir de la expedición del presente acuerdo, para adelantar las gestiones necesarias para su cumplimiento.

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019