|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Entidad originadora: | MINISTERIO DEL TRABAJO | |
| Fecha (dd/mm/aa): | Agosto 2023 | |
| Proyecto de Decreto/Resolución: | Por el cual adiciona el adiciona el Titulo 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 | |
| 1. **ANTECEDENTES Y RAZONES DE OPORTUNIDAD Y CONVENIENCIA QUE JUSTIFICAN SU EXPEDICIÓN.**   El artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948 señala: “*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*”.  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 el artículo 22 reconoce el derecho de asociación el cual solo puede ser restringido por “disposiciones 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 pública o los derechos y libertades de los demás”.  El Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC), en su artículo 6 reconoce el derecho de toda persona a trabajar y se refiere a la necesidad de adoptar medidas de formación técnica y profesional tendientes a asegurar la ocupación plena y productiva. El artículo 7 del Pacto hace alusión al derecho a condiciones dignas y satisfactorias en el trabajo: remuneración digna, 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.  La Declaración ONU sobre Derechos de los Campesinos y otras personas que trabajan en zonas rurales*,* en su artículo 2º, con relación al deber de igualdad en condiciones y derechos entre hombre y mujeres, indica que: “*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 ingresos”.* Asimismo, los artículos 4 y 23, obliga a los Estados en la adopción de medidas conducentes a *“...erradicar todas las formas de discriminación de las campesinas y otras mujeres que trabajan en las zonas rurales…”,* y a supervisar el correcto cumplimiento de los derechos laborales en las zonas rurales, asignando los recursos económicos, humanos y metodológicos necesarios para ello.  El artículo 13 de la Declaración ONU sobre Derechos de los Campesinos y otras personas que trabajan en zonas rurales, deja en la voluntad del sujeto campesino, la posibilidad de elegir libremente de donde devengar su sustento, estando protegido de toda labor que les genere riesgos y/o pueda ser peligroso: nocivo para la salud, a su educación o desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social, sin ser constreñido al trabajo forzoso en condiciones de servidumbre u obligatorio, adoptando para ello de manera concertada con los trabajadores y sus organizaciones y/o asociaciones medidas que propenda por la protección de todo tipo de explotación a todos en igualdad de condiciones.  El artículo 20 del Convenio sobre los Pueblos Indígenas y Tribales No. 169 de la OIT de 1989, señala que deben respetarse las tradiciones culturales y ancestrales de los trabajadores y trabajadoras que hacen parte de los pueblos étnicos.  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 y 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 (Convenio138); el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (Convenio 182); el Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Convenio189) que busca garantizar la igualdad de trato y de oportunidades para las trabajadoras domésticas y el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.  Colombia ratificó, entre otros, el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración de 1951, que conmina a los Estados miembros entre otras demandas, a la garantía de un salario justo por el trabajo desempeñado, a la fijación gradual del mismo, y a igualdad de ingresos entre hombres y mujeres.  El Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación de 1958, en su artículo 2, obliga que todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se 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.  El artículo 11 de la Convención se refiere a la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ratificada por Colombia mediante la Ley 051 de 1981, e indica que 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 a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres.  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 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, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden”*.  La Convención Americana sobre Derechos Humanos, o 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 limitarlo solo en virtud de las mismas causales que reconoce el PIDCP.  La Carta de la Organización de Estados Americanos en su artículo 45 consigna el 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.  El artículo 2, literal b) de la Convención Interamericana previene, sanciona y erradica la violencia contra la mujer, incorporada al ordenamiento colombiano mediante la Ley 248 de 1995, entendiéndose que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica que tenga lugar en el trabajo.  El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU (CESCR) emitió en el 2005 la Observación General No. 182, en la cual se aclaran las obligaciones de los estados en torno al derecho al trabajo en su artículo 19, siendo una obligación de los estados parte la realización progresiva del ejercicio del derecho al trabajo.  Las Directrices de la OIT para la Promoción del Trabajo decente en el sector agroalimentario, construidas en Ginebra, Suiza del 8 al 12 de mayo de 2023, las migraciones de personas en lo interno y de otros países, han influido en las dinámicas propias de las relaciones laborales, lo que implica, asumir propuestas que eviten la discriminación, las violencias, acoso y/o xenofobia entre otros, así mismo, el no abuso por no contar con permisos requeridos.  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 de 2006, en su artículo 27 establece la obligación para los Estados Parte de reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás.  La Conferencia Internacional sobre Reforma Agraria y Desarrollo Rural – CIRADR, del 34º periodo de sesiones, llevada a cabo en Roma del 17 al 24 de noviembre de 2007, manifiesta que existe una gran desigualdad entre las zonas rurales y urbanas en muchos países, viéndose reflejado en el acceso a derechos.  La OIT, plantea que el trabajo decente es, entre otras cosas, el acceso a un salario justo, seguridad y protección social para el trabajador y su familia, gozar de formación profesional y personal, así como la libertad de opinión y participación en las decisiones y acciones que les afectan, igualdad de derechos entre hombres y mujeres, así como la posibilidad de ejercer las libertades sindicales.  La Recomendación sobre la Relación de Trabajo, 2006 (Núm. 198), plantea que 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.  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.  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.  El artículo 64 de la Constitución Política, los hombres y mujeres que viven en las zonas rurales son considerados trabajadores agrarios, y es una obligación del Estado, quien, mediante sus instituciones competentes, garantizar el acceso progresivo a sus derechos.  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.  El articulo 339 de la Constitución Política, deja en cabeza del gobierno nacional como de los territoriales la elaboración de Planes de Desarrollos, con objetivos, metas, así como inversiones públicas y financieros para su ejecución a nivel nacional para atender proyectos, programas y políticas.  El proyecto de Acto Legislativo en proceso de sanción presidencial, que modifica el artículo 64 de la Constitución Política, entre otras cosas, *“...El Estado garantizará el derecho a la participación y velará, en forma especial, por la protección y garantía de sus derechos individuales y colectivos, incluidos aquellos reconocidos por la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Campesinos y de Otras Personas que Trabajan en las Zonas Rurales, la cual hace parte del bloque de constitucionalidad*.”  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 “e*l Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio de 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”.*  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 que *“el Gobierno nacional promoverá la formulación e implementación participativa de Políticas Públicas de trabajo digno y decente en los niveles departamentales y municipales, así como regionales y demás niveles pertinentes con su componente de evaluación. Para ello, prestará asistencia legal, técnica y tecnológica. Estas políticas 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”.*  El Plan Nacional de Desarrollo “*Colombia potencia mundial de la vida*” reconoce como parte integral de la Ley, las bases del Plan Nacional de Desarrollo 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.  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.  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.  La Ley 1496 de 2011, adopta 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.  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  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. 69), lo que implica tener en cuenta las desigualdades de género, discriminaciones y los impactos diferenciados del conflicto armado, en mujeres, hombres y personas de los sectores LGBTIQ+.  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.  La Ley 2215 de 2022 se 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.  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.  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. | | |
|  | | |
| 1. **AMBITO DE APLICACIÓN Y SUJETOS A QUIENES VA DIRIGIDO**   *(Por favor indique el ámbito de aplicación o sujetos obligados de la norma)*  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, por cuenta propia, autónomos, autoempleados, y del sector rural. | | |
| **3. VIABILIDAD JURÍDICA**  *(Por favor desarrolle cada uno de los siguientes puntos)*  **3.1 Análisis de las normas que otorgan la competencia para la expedición del proyecto normativo**  Competencia: La competencia se encuentra asociada a las facultades constitucionales y legales, y en particular las conferidas por el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, el artículo 45 de la Ley 489 de 1998, y los artículos 5, 6 y 7 de la Ley 1988 de 2019.  **3.2 Vigencia de la ley o norma reglamentada o desarrollada**  - Ley 2294 de 2023: “por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, artículo 75.  **3.3. Disposiciones derogas, subrogadas, modificadas, adicionadas o sustituidas**  No Aplica.  **3.4 Revisión y análisis de la jurisprudencia que tenga impacto o sea relevante para la expedición del proyecto normativo (órganos de cierre de cada jurisdicción)**  - 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 (Convenio138); el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (Convenio 182); el Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Convenio189) que busca garantizar la igualdad de trato y de oportunidades para las trabajadoras domésticas y el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.  **3.5 Circunstancias jurídicas adicionales**  El contenido de este proyecto de Decreto. se desarrolló de acuerdo 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 “e*l Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio de 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”.* | | |
| 1. **IMPACTO ECONÓMICO** (Si se requiere)   No aplica | | |
| 1. **VIABILIDAD O DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL** (Si se requiere)   No aplica. | | |
| 1. **IMPACTO MEDIOAMBIENTAL O SOBRE EL PATRIMONIO CULTURAL DE LA NACIÓN** (Si se requiere)   No aplica. | | |
| 1. **ESTUDIOS TÉCNICOS QUE SUSTENTEN EL PROYECTO NORMATIVO** (Si cuenta con ellos) | | |
| No aplica | | |
| **ANEXOS:** | | |
| Certificación de cumplimiento de requisitos de consulta, publicidad y de incorporación en la agenda regulatoria  *(Firmada por el servidor público competente –entidad originadora)* | | *(Marque con una x)* |
| Concepto(s) de Ministerio de Comercio, Industria y Turismo  *(Cuando se trate de un proyecto de reglamento técnico o de procedimientos de evaluación de conformidad)* | | *(Marque con una x)* |
| Informe de observaciones y respuestas  *(Análisis del informe con la evaluación de las observaciones de los ciudadanos y grupos de interés sobre el proyecto normativo)* | | *(Marque con una x)* |
| Concepto de Abogacía de la Competencia de la Superintendencia de Industria y Comercio  *(Cuando los proyectos normativos tengan incidencia en la libre competencia de los mercados)* | | *(Marque con una x)* |
| Concepto de aprobación nuevos trámites del Departamento Administrativo de la Función Pública  *(Cuando el proyecto normativo adopte o modifique un trámite)* | | *(Marque con una x)* |
| Otro  *(Cualquier otro aspecto que la entidad originadora de la norma considere relevante o de importancia)* | | *(Marque con una x)* |

**Aprobó:**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Edwin Palma Egea**

**Viceministro de Relaciones Laborales**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Iván Daniel Jaramillo Jassir**

**Viceministro de Empleo y Pensiones**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Wilmer Andrés Pachón Gonzalez**

**Jefe de la Oficina Asesora Jurídica**