



DECRETO 380 DE 2015

(Septiembre 28)

"Por el cual se formula la Política de Trabajo Decente y Digno de Bogotá, D.C., y se dictan otras disposiciones."

EL ALCALDE MAYOR DE BOGOTÁ, D.C.,

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas por los numerales 1°, 3° y 4° del artículo 38 del Decreto Ley 1421 de 1993, en concordancia con el artículo 19 del Acuerdo Distrital 489 de 2012, y,

CONSIDERANDO:

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](#) íbidem, 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".

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 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 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 íbidem, 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 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 el Acuerdo Distrital [489](#) de 2012 *"Por el cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas para Bogotá D.C. 2012-2016 Bogotá Humana"*, dentro del eje uno *"Una ciudad que supera la segregación y la discriminación: el ser humano en el centro de las preocupaciones del desarrollo"*, contempla el objetivo de generar trabajo decente y digno como el principal mecanismo para que la población bogotana pueda gozar con autonomía sus derechos, indicando que: *"la administración distrital, recurriendo al apoyo de la OIT y el Ministerio del Trabajo, convocará la participación de las organizaciones de trabajadores y los gremios empresariales en torno a una agenda pública por el trabajo decente, fortalecerá la formación en ciudadanía laboral y promoverá la construcción de una cultura del respecto a los derechos laborales y la resolución de conflictos a través de la cooperación y el diálogo social."*

Que conforme al artículo 19 ídem, se debe *"Construir e implementar una política Distrital de trabajo decente, creando las bases institucionales requeridas para poner en marcha estrategias de generación de empleo y formalización laboral pertinentes y eficaces a través de acciones públicas articuladas, procesos de formación y capacitación para el trabajo, intermediación laboral, generación de empleo de emergencia (democratización de la contratación pública e instrumentos contracíclicos entre otros) y alianzas estratégicas público privadas, que garanticen la inserción real y efectiva de los trabajadores al mercado laboral, involucrando a los actores relevantes del mundo del trabajo de manera que el trabajo decente se constituya en eje transversal de la Bogotá Humana."*

Que según el párrafo del artículo 19 ibídem, las acciones que adelanten las entidades e instituciones del Distrito Capital serán coordinadas por la Secretaria Distrital de Desarrollo Económico, como órgano rector de la Política de Trabajo decente y digno en el Distrito Capital.

Que dentro del programa *"Fortalecimiento de la función administrativa y desarrollo institucional"*, del eje tres del Plan de Desarrollo Bogotá Humana, se prevé el proyecto prioritario *"Dignificación del empleo público"*, en virtud del cual *"La Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. promoverá el trabajo decente, la equidad y la inclusión en el trabajo y pondrá en el eje de su preocupación la política de trabajo decente en toda su gestión, en su estrategia de competitividad y desarrollo económico y en sus Planes de Talento Humano de las entidades Distritales. La administración de la ciudad de Bogotá D.C. será responsable porque sus entidades y contratistas atiendan las exigencias establecidas en la Política Pública de trabajo decente para Bogotá."*

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....*"

Que la formulación y construcción de la presente política se realizó en el marco de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Bogotá, escenario tripartito, con la participación del gobierno, representantes de los empleadores y de los trabajadores. La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, como integrante de la misma, dio cumplimiento a lo previsto en el numeral 5° del artículo 5°, en concordancia con el párrafo del artículo 19 del Plan Distrital de Desarrollo "Bogotá Humana", realizando la convocatoria para construir de manera concertada la política que por el presente Decreto se adopta.

En mérito de lo expuesto,

DECRETA:

CAPÍTULO I

Definiciones, Fines y Objetivo General de la Política Pública

Artículo 1°.- Adopción. Formular y adoptar la Política Pública de Trabajo Decente y Digno de Bogotá D.C, en desarrollo de lo dispuesto en el artículo [19](#) del Acuerdo Distrital 489 de 2012, Plan de Desarrollo 2012 - 2016 "Bogotá Humana".

Artículo 2°.- Principios. La política pública de trabajo decente y Digno, se orienta en los siguientes principios:

1. Cumplimiento de la ley: Respetar y acatar las normas que en materia de derechos fundamentales, y en particular, frente al derecho al trabajo, se han establecido en el ámbito internacional, nacional y distrital.

2. Sinergia para la eficiencia: Aunar esfuerzos humanos, institucionales, sociales y de toda índole, para que el impacto de la política pública sea efectivo y llegue con beneficios concretos a las poblaciones a las cuales se dirige. El trabajo decente y digno es una responsabilidad general del Distrito Capital como empleador, y de diversas entidades como ejecutoras de planes, programas y proyectos. Así mismo, en relación con las políticas nacionales y de Estado, se procurará la articulación de la Nación con el Distrito Capital, en beneficio de los/as trabajadores/as.

3. Respeto por el ser humano como prioridad del desarrollo y las intervenciones del gobierno: Dirigir todas las actuaciones del gobierno distrital, en particular las de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno, a generar beneficios, a crear condiciones y a proteger derechos fundamentales del ser humano, hombre y mujer, procurando escenarios de bienestar y calidad de vida, a través del trabajo decente y digno.

4. Diálogo social en el mundo del trabajo: Promover la concertación y la solución de los conflictos a partir del diálogo entre los actores del mundo del trabajo, buscando siempre el bienestar de los trabajadores y trabajadoras, sin perjudicar a los empleadores ni la competitividad de las empresas públicas o privadas.

5. Reconocimiento de las diferencias: En el trabajo como en las demás dimensiones del desarrollo humano, es necesario reconocer las diferencias en las condiciones de mujeres y hombres, identificando necesidades particulares e incorporando enfoques diferenciales que permitan precisar las actuaciones públicas y mejorar la focalización de las poblaciones en el marco de la política.

6. La transparencia en el manejo de lo público: Comprometer al Distrito Capital y al conjunto de sus instituciones y servidores/as en un ejercicio transparente de sus funciones, del manejo del talento humano y de los recursos presupuestales, que sea ético y correspondiente a los mandatos de la Constitución Política de Colombia, las leyes nacionales y los postulados del Plan Distrital de Desarrollo Bogotá Humana.

Artículo 3°.- Valores. La Política Pública de Trabajo Decente y Digno, se aplicará bajo los siguientes valores

1. Solidaridad: La Política Pública de Trabajo Decente y Digno es solidaria en la medida que insta a los distintos actores del mundo del trabajo a cooperar, aportando voluntades y recursos, en la medida de las capacidades de cada cual, para transformar las condiciones prevalentes que hacen que exista en la ciudad trabajo que no es decente ni digno.

2. Libertad: La Política Pública de Trabajo Decente y Digno propende por la libertad humana, a partir del fortalecimiento de las capacidades de las mujeres y los hombres en el trabajo, y de la construcción de escenarios públicos y privados que las potencien para que cada vez más, las personas tengan la posibilidad de optar por un proyecto de vida y desarrollarlo.

3. Equidad: La Política Pública de Trabajo Decente y Digno promueve la equidad como un valor social indispensable y coadyuva en la reducción de las brechas económicas y sociales que existen en Bogotá, D.C., y que necesariamente, deben ser un objetivo de trabajo del Estado en todos sus niveles, porque se constituyen en barreras para el desarrollo humano.

4. Igualdad: La Política Pública de Trabajo Decente y Digno diseña instrumentos que permitan el acceso en igualdad de condiciones al trabajo decente y digno, de poblaciones y sectores que han sido tradicionalmente marginados de los procesos de desarrollo, que no han tenido la posibilidad de incidir en las políticas públicas y que tampoco reciben los beneficios productivos a los que tienen derecho como miembros activos de la sociedad bogotana.

5. Autonomía: Bogotá, D.C., es una ciudad que en el contexto nacional ha liderado iniciativas en lo público, gracias a sus capacidades endógenas, al capital humano de los habitantes propios y de los que convergen del resto del país, y de su visión prospectiva, por ello ha ganado autonomía técnica, política y cultural, la cual debe mantener y fortalecer, a través del diálogo armónico con las regiones, la nación y los países hermanos.

Artículo 4°.- Del Trabajo Decente y del Trabajo Digno. Definiciones. Para los fines del presente Decreto, se adopta el contenido del trabajo decente y el trabajo digno establecidos por la Organización Internacional del Trabajo -OIT- Y por la Constitución Política de Colombia. Por tanto, reconoce que el trabajo decente y digno corresponde a una aspiración universal de dignidad, justicia, seguridad material y realización personal de los (as) trabajadores (as).

En tal sentido, los entiende como:

1. Trabajo digno: Hace referencia a las garantías constitucionales 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.

2. Trabajo decente: Trabajo productivo desarrollado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, que se plasma a través del respeto de los principios de igualdad de género y no discriminación.

Artículo 5°.- Otras Definiciones. Para efectos del presente Decreto se establecen las siguientes definiciones.

1. Diálogo social: incluye todo tipo de negociación, consulta o intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores o entre empleadores y trabajadores sobre temas de interés común relativos a la política económica y social. El diálogo social es a la vez un medio para alcanzar objetivos sociales y económicos y un objetivo en sí mismo, ya que da a la gente voz y participación en sus sociedades y lugares de trabajo. El diálogo social puede mejorar el diseño de las políticas, contribuir a su aplicación efectiva y mejorar la calidad de los resultados.

2. Tripartismo: la cooperación tripartita se entiende en sentido amplio y designa, en general, todos los tratos entre el Estado - representado por los gobiernos-, los empleadores y los trabajadores que versan sobre la formulación y / o la aplicación de la política económica y social.

Artículo 6°.- Fines de la Política. La Política Pública de Trabajo Decente y Digno de Bogotá, D.C, tendrá como fin la protección, promoción y ejercicio efectivo, progresivo y sostenible de los derechos de la población trabajadora para que logren un trabajo decente y digno que les permita desarrollar el proyecto de vida que elijan.

Artículo 7°.-Objetivo General. Promover eficazmente el acceso de trabajadores y trabajadoras de Bogotá, D.C., al derecho de tener un trabajo decente y digno como una forma de erradicación de la segregación social, potenciando los efectos sobre el mercado laboral de las políticas macroeconómicas, sectoriales y educativas.

CAPÍTULO II

Principios y Derechos Fundamentales

Artículo 8°.- Objetivo específico. Promover los principios y derechos fundamentales de la OIT en el trabajo.

Artículo 9°.- Estrategias

1. Realizar acciones de promoción y sensibilización sobre el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, las normas laborales internacionales y de derechos humanos en cuanto al derecho de asociación,

negociación colectiva, huelga, representantes de los trabajadores, respeto de fueros e igualdad de género.

2. Prevenir y erradicar el trabajo infantil y el trabajo forzoso en la ciudad.

3. Realizar acciones de promoción y sensibilización a la ciudadanía sobre el derecho al trabajo decente y los acuerdos y normas laborales que lo soportan y lo hacen exigible.

4. Reconocer el derecho al trabajo decente y digno como prioridad de la política de desarrollo económico, en especial por su incidencia sobre la calidad de vida de la población y su interdependencia con la garantía de otros derechos.

Artículo 10.- Instrumentos

1. Realizar acciones de promoción y sensibilización en el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico realizará anualmente acciones de promoción y sensibilización a la ciudadanía y a los actores del mundo del trabajo, sobre el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, las normas laborales internacionales y de derechos humanos en cuanto al derecho de asociación, negociación colectiva, huelga, representantes de los trabajadores, respeto de fueros e igualdad de género.

2. De acuerdo con lo dispuesto en el Decreto Nacional 859 de 1995 o la norma que lo sustituya adicione o modifique, se creará el Comité de Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador, el cual estará integrado de manera tripartita, para garantizar la prevención y erradicación del trabajo infantil y el trabajo forzoso en el Distrito Capital. En dicha instancia se articularán las acciones de la Mesa Distrital de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil de la Secretaría de Integración Social.

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

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

5. Reconocer el derecho al trabajo decente y digno como prioridad de la política de desarrollo económico. Las entidades distritales tendrán en cuenta el derecho al

trabajo decente y digno como prioridad en la formulación de políticas que impacten el desarrollo económico, en especial por su incidencia sobre la calidad de vida de la población y su interdependencia con la garantía de otros derechos.

CAPÍTULO III

Oportunidades de Empleo e Ingresos

Artículo 11.- Objetivo específico. Generar oportunidades de empleo e ingresos

Artículo 12.- Estrategias.

1. Fortalecimiento de la oferta de trabajo

1.1. Orientar los programas de formación para el trabajo hacia los requerimientos del mercado.

2. Incremento de la demanda de trabajo

2.1. Impulsar el trabajo decente y digno al interior del Distrito Capital.

2.2. Promover la democratización de las oportunidades económicas en la contratación del Distrito Capital, para personas naturales vulnerables, marginadas y/o excluidas de la dinámica productiva de la ciudad, con edad para trabajar, beneficiarias de procesos de formación para el trabajo adelantados por las entidades y organismos del Distrito Capital.

2.3. Incentivar la contratación privada de población vulnerable.

3. Optimización del funcionamiento del mercado de trabajo

3.1. Optimizar los servicios de gestión, orientación y colocación de empleo distritales en articulación con las disposiciones nacionales.

Artículo 13.- Instrumentos

1. Fortalecimiento de la oferta de trabajo

1.1. Articulación de programas de formación para el trabajo a escala Distrital. Los programas de formación para el trabajo que sean contratados con recursos de las entidades del Distrito Capital, deben ser acordes con los estudios de demanda y perfiles ocupacionales realizados por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, el SENA, el ORMET, gremios, universidades y otras entidades especializadas, debidamente documentados, enlistados, reseñados o clasificados por la Subdirección de Formación y Capacitación de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico. Lo anterior con el fin de mejorar las condiciones de

empleabilidad de los ciudadanos, la pertinencia de la formación y aumentar la competitividad de las empresas.

Modifíquense los artículos [4°](#) y [12](#) del Decreto Distrital 294 de 2008, los cuales quedan así:

"Artículo 4°.- Gasto social en programas de formación laboral. El 100% del total de los recursos que las entidades del distrito, tanto de los sectores central, descentralizado (incluyendo entidades adscritas y vinculadas y de las localidades, destinen a formación para el trabajo con cargo al presupuesto de cada vigencia deben corresponder a los lineamientos definidos por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, de acuerdo a los estudios de demanda y perfiles ocupacionales, debidamente enlistados, documentados, reseñados o clasificados por dicha Secretaría.

Parágrafo 1 °.- Los programas podrán ser ofrecidos por el SENA o por las instituciones de educación para el trabajo, de carácter estatal o privadas, que cuenten con programas registrados en la Secretaría de Educación del Distrito antes o después de la vigencia del Decreto Nacional 4904 de 2009 y que estén debidamente autorizadas para prestar este servicio educativo y para otorgar el correspondiente certificado de aptitud ocupacional o certificado de técnico laboral por competencias.

Parágrafo 2°.- Los programas de formación para el trabajo deben tener una duración mínima de seiscientas (600) horas. Al menos el cincuenta por ciento (50%) de la duración del programa debe corresponder a formación práctica tanto para programas en la metodología presencial como a distancia.

Parágrafo 3°.- El SENA podrá adelantar las acciones de formación complementaria en el orden distrital sin perjuicio de la competencia exclusiva de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico."

"Artículo 12.- Coordinación y seguimiento de Formación para el trabajo. La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico a través de la Dirección de Formación y Desarrollo Empresarial tendrá a su cargo la coordinación interinstitucional y el seguimiento del Decreto 294 de 2008 y sus modificaciones. Para ello, la Secretaría de Distrital de Desarrollo Económico realizará mesas intersectoriales previas a la formulación y adopción de los Planes de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas para Bogotá D.C; con el fin de articular las acciones interinstitucionales del Distrito para cumplir con la política pública de trabajo decente y digno.

Posteriormente, las entidades distritales que destinen recursos a los proyectos de formación para el trabajo deberán presentar a la Dirección mencionada, antes del 28 de noviembre de cada año, la distribución de los recursos destinados a los programas de formación para el trabajo, que realizarán en la vigencia siguiente.

Esta distribución será revisada y ajustada de acuerdo con las necesidades en febrero del año siguiente a su presentación.

Parágrafo 1°.- *La Dirección de Formación y Desarrollo Empresarial de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico deberá obtener indicadores de resultado de los procesos de formación para el trabajo financiados con recursos distritales, para lo cual deberá tener en cuenta el número de vinculaciones laborales derivadas de los procesos de formación como factor principal para evaluar la continuidad de los programas.*

Así mismo, la citada Dirección debe tener en cuenta la información del Sistema de Información Distrital de las Instituciones y Programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano que administra la Secretaría de Educación del Distrito.

Parágrafo 2°.- *Las entidades distritales que destinen recursos a los programas de formación para el trabajo deberán enviar a la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico un reporte semestral de los programas financiados y los recursos invertidos, así como de la población beneficiada."*

1.2. Formación en competencias blandas. La Dirección de Formación y Desarrollo Empresarial de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico realizará exclusivamente programas de formación encaminados a fortalecer las competencias blandas.

1.3. Formación en competencias duras. Todas las entidades del Distrito Capital, tanto de los sectores central, descentralizado (incluyendo entidades adscritas y vinculadas) y de las localidades, podrán incluir programas de formación específica sectorial en sus intervenciones misionales.

1.4. Registro y reporte de beneficiarios. La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico diseñará e implementará un instrumento de registro y consulta de beneficiarios de los distintos procesos de formación para el trabajo con recursos distritales, en un plazo no superior a un año.

2. Incremento de la demanda de trabajo

2.1. Trabajo decente y digno al interior del Distrito Capital. El Distrito Capital procurará la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores de todas las entidades y organismos distritales, tanto de los sectores central, descentralizado (incluyendo entidades adscritas y vinculadas) y de las localidades, a la luz del trabajo decente y digno.

2.2. Democratización de las oportunidades económicas en la contratación del Distrito Capital para población vulnerable formada por entidades distritales. De conformidad con las disposiciones legales y la jurisprudencia constitucional, a las

entidades distritales les asiste el deber de incluir en sus procesos contractuales, aspectos relativos a la vinculación por parte de los futuros contratistas, de personas naturales vulnerables, marginadas y/o excluidas de la dinámica productiva de la ciudad, con edad para trabajar, beneficiarias de procesos de formación para el trabajo adelantados por las entidades y organismos del Distrito Capital. Para cumplir con este deber, y sin perjuicio de la autonomía presupuestal y contractual de la que están investidas las entidades y organismos distritales, se podrán realizar, entre otras, las siguientes acciones:

2.2.1. El área técnica respectiva o la dependencia que solicita la contratación, según corresponda, deberá analizar inicialmente la posibilidad de incluir, en los anexos técnicos o en los estudios previos de los procesos de selección pública que adelante el respectivo organismo o entidad, dependiendo del objeto contractual y de las actividades a desarrollar, disposiciones que adviertan al futuro contratista u asociado, sobre la necesidad de vincular para la ejecución del convenio o contrato, a personas identificadas como beneficiarias, según el punto anterior, mediante relaciones de orden laboral o contractual.

2.2.2. El área respectiva deberá dejar constancia sobre la procedencia o no, de incluir en el anexo técnico o estudio previo, la anterior disposición, según el resultado del análisis correspondiente.

2.2.3. La constancia mencionada en el anterior literal podrá ser parte integral del Anexo técnico o Estudio previo, y puede constituirse en un requisito para que las áreas jurídicas, o de contratación, o la dependencia que haga sus veces, según corresponda, inicien el respectivo trámite precontractual.

2.2.4. Si el área técnica o la dependencia correspondiente ha identificado como viable la posibilidad de vincular o contratar para la ejecución del respectivo convenio o contrato, a las personas identificadas en el numeral 2.2 anterior, el área jurídica, o de contratación, o la dependencia que haga sus veces, podrá incluir dicha viabilidad en las obligaciones a cargo del contratista u asociado que se establezcan en la minuta o en las condiciones del contrato, que hacen parte del pliego de condiciones, invitación, o documentos similares.

2.2.5. Los/las Jefes de las entidades y organismos distritales dispondrán la adopción de los procedimientos, medidas, o actuaciones que sean pertinentes, tendientes a viabilizar la adopción de las acciones descritas en el numeral 2.2. del presente artículo.

Certificación de la adopción de las acciones. El proceso de certificación de la adopción de las acciones a que se refiere el numeral 2.2, operará de la siguiente manera:

1. *Mecanismo de consulta.* Para los casos donde se incluya la aplicación de este proceso, la entidad contratante deberá consultar la base de datos de población formada para el trabajo con recursos del Distrito, administrada y actualizada

permanentemente por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico. Para el efecto, dicho organismo generará una certificación de consulta, en la que se indique la población correspondiente a personas naturales vulnerables, marginadas y/o excluidas de la dinámica productiva de la ciudad, con edad para trabajar, que ha sido formada, para efectos de tenerla en cuenta en los procesos contractuales.

2. *Carta de compromiso.* Una vez suscrito el contrato estatal con la entidad distrital, en la que se hayan pactado cláusulas relativas a la vinculación para el desarrollo del contrato, de la población descrita en el inciso anterior, el contratista deberá hacer llegar a la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, la carta firmada por éste, o por el representante legal de la persona jurídica contratista, según se trate, en la cual se compromete a vincular laboralmente, en condiciones de trabajo decente y digno, a los preseleccionados en la etapa de consulta.

2.2.6. Los supervisores e interventores de los contratos y convenios, en los que se incluyan tales acciones y/o viabilidades, deben verificar que se dé cumplimiento a las mismas y que se cumpla con la vinculación de las personas pertenecientes a la población descrita en el presente numeral 2.2, según el resultado del proceso de consulta antes descrito.

Parágrafo 1. Para efectos de la aplicación del presente artículo, se consideran como población vulnerable aquellas personas excluidas de las dinámicas del mercado laboral.

Parágrafo 2.: Para efectos del numeral 2.2 y sus subnumerales, los procesos de selección pública son aquellos procesos o modalidades de selección de contratistas o asociados, que se adelantan mediante la solicitud de varias ofertas o mediante una convocatoria pública, sin importar el Régimen de Contratación de la entidad u organismo distrital.

2.3. Apoyo a la inserción laboral de población vulnerable. La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico debe diseñar, en un plazo máximo de dos años, un plan de incentivos que apoyen la contratación privada de población vulnerable prioritaria en condiciones de trabajo decente y digno. Para esto debe articularse con las demás instituciones distritales que en su tarea misional deben atender estas poblaciones.

Parágrafo. Serán población prioritaria de estos instrumentos mujeres con nivel de educaciones menores a universitario, jóvenes, mayores de 45 años y población en condición de discapacidad, siendo aquellas poblaciones sobre las cuáles existe información estadística que permite el diseño de instrumentos específicos.

3. Optimización del funcionamiento del mercado laboral

3.1. Agencia Pública de Gestión y Colocación de empleo del Distrito. El Distrito Capital unificará los servicios de gestión, orientación y colocación de empleo para

la ciudadanía. La Agencia es el mecanismo formal de búsqueda para encontrar el personal idóneo que ocupe las vacantes ofrecidas por las empresas de la ciudad. Para esto se debe tener en cuenta:

3.1.1. La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico es la entidad Distrital autorizada, por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, mediante la Resolución 209 de 2014, modificada por la Resolución 064 de 2015, para prestar los servicios de gestión y colocación.

Las demás entidades distritales deberán articularse con los lineamientos que en esta materia dicte la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.

3.1.2. La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico acordará semestralmente, con las Secretarías Distritales de Educación, Integración Social, de la Mujer y el Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON- , entre otros, la cantidad de cupos en los programas sociales del Distrito que permitan mejorar las condiciones de ingreso al mercado de trabajo de los posibles beneficiarios de la Agencia Pública de Gestión y Colocación de empleo del Distrito.

Parágrafo 1°.- Para efectos del numeral 3 anterior, los procesos de selección pública son aquellos procesos o modalidades de selección de contratistas o asociados, que se adelantan mediante la solicitud de varias ofertas o mediante una convocatoria pública, de acuerdo con la normatividad vigente.

Las disposiciones contenidas en el presente artículo son de obligatorio cumplimiento por parte de los organismos y entidades distritales que conforman los sectores central, descentralizado y de las localidades, con excepción de las empresas de servicios públicos, las entidades descentralizadas que no se rigen por el Estatuto de Contratación Pública y la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, a las cuales aplica a título de recomendación, sin perjuicio que puedan, dentro de su autonomía administrativa, contractual y presupuestal que ostentan, acoger y aplicar las disposiciones de este artículo.

Parágrafo 2°.- La implementación y operación del Servicio Público de Empleo del Distrito deberá ser compatible con lo dispuesto en la Ley 1636 de 2013, así como con lo dispuesto en el Decreto Nacional 2852 de 2013, o cualquier norma posterior que modifique o reglamente lo allí dispuesto.

CAPÍTULO IV

Acceso a la Protección y Seguridad Social

Artículo 14.- Objetivo específico. Procurar el acceso a la protección y seguridad social.

Artículo 15.-Estrategias.

1. Realizar acciones de promoción y sensibilización sobre: el acceso a protección y seguridad social, adopción de medidas que garanticen condiciones sanas y seguras y el cumplimiento de la normatividad sobre formalización laboral.

Artículo 16.- Instrumentos

1. Realizar acciones de promoción y sensibilización sobre el acceso a protección y seguridad social de los trabajadores y trabajadoras de Bogotá, D.C. La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico realizará anualmente acciones de promoción y sensibilización a la ciudadanía y a los actores del mundo del trabajo sobre el acceso a protección y seguridad social de los trabajadores y trabajadoras de Bogotá, D.C., haciendo énfasis en los diez oficios con menor acceso a protección y seguridad social.

2. Realizar acciones de promoción y sensibilización sobre la adopción de medidas que garanticen condiciones sanas y seguras. El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, realizará anualmente acciones de promoción y sensibilización a los trabajadores y las trabajadoras de la Alcaldía Mayor, sobre la adopción de medidas que garanticen condiciones sanas y seguras, con el fin de preservar la vida y la salud psicofísica de los trabajadores y las trabajadoras.

3. Adelantar acciones de promoción y sensibilización para el cumplimiento de la normatividad sobre formalización laboral con agremiaciones u organizaciones de la economía popular, comunitarias, mutuales o de sectores informales.

CAPÍTULO V

Dialogo Social y Tripartismo

Artículo 17.- Objetivo específico. Generar condiciones para el diálogo social tripartito.

Artículo 18.- Estrategias.

1. Fortalecer escenarios participativos y de interlocución que generen el diálogo social efectivo y el tripartismo, con el fin que las relaciones entre empleadores, trabajadores y gobierno se desarrollen en armonía, para lograr consensos que beneficien a todas las partes.

2. Contribuir a desarrollar una cultura de promoción, posicionamiento y defensa de los derechos laborales y en particular del derecho de asociación sindical y de negociación colectiva en el Distrito Capital.

3. Garantizar un ambiente social en el cual los trabajadores y las trabajadoras del Distrito Capital se vinculen efectivamente en la construcción y fortalecimiento de organizaciones que los representen.

Artículo 19.- Instrumentos

1. Diálogo social y tripartito sobre el plan de trabajo de la Política de Trabajo Decente y Digno para Bogotá, D.C. Un grupo de representantes de la Comisión Intersectorial para la Generación de Empleo e Ingresos y Oportunidades Económicas en el Distrito Capital, encabezado por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, presentará en el mes de febrero de cada año, el plan de trabajo distrital, relacionado con la Política de Trabajo Decente y Digno de que trata el presente decreto, a la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Bogotá, como espacio tripartito de diálogo social, en el que participan centrales de trabajadores, gremios, el SENA y los Gobiernos Nacional y Distrital.

Por la misma vía, en el mes de agosto de cada año, un grupo de representantes de la misma Comisión Intersectorial, encabezado por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, presentará los avances en la ejecución de la Política de Trabajo Decente y Digno de que trata el presente decreto, a la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Bogotá.

2. La Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Bogotá, en articulación con el Ministerio del Trabajo, generará espacios para desarrollar una cultura de promoción, posicionamiento y defensa de los derechos laborales y en particular del derecho de asociación sindical y de negociación colectiva en la ciudad.

3. El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital generará espacios para desarrollar una cultura de promoción, posicionamiento y defensa de los derechos laborales, y en particular, del derecho de asociación sindical y de negociación colectiva en el Distrito Capital.

4. La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico realizará acciones para visibilizar experiencias exitosas de diálogo social, de buenas relaciones laborales y de respeto por los derechos laborales fundamentales en la ciudad.

CAPITULO VI

Disposiciones Finales

Artículo 20.- Población Objeto de la Política. Es población objetivo de la presente política la población en edad de trabajar que habita en la ciudad y la población infantil.

Artículo 21.- La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico será el organismo encargado de la coordinación en la implementación de la presente política pública, y como órgano rector de la Política de Trabajo Decente y Digno en el Distrito Capital, deberá impartir a las entidades y organismos distritales, las orientaciones, recomendaciones e instrucciones para la aplicación e implementación de las disposiciones comprendidas en la misma, así como expedir los instrumentos, procedimientos, directrices, etc., encaminadas a su aplicación y ejecución.

Artículo 22.- Anualmente, el órgano rector de la presente Política Pública, utilizando como línea base la batería de indicadores de Trabajo Decente y Digno elaborados por el Observatorio de Desarrollo Económico, medirá los avances y los resultados en la aplicación e implementación de la Política, así como su eficacia, para lo cual articulará la participación de las entidades, organismos, organizaciones y demás instancias que participaron en la construcción de la presente política, entre otras.

Artículo 23.- Presupuesto. Para efectos de esta política, se aprovisionarán los recursos en los diferentes proyectos de presupuesto anual de las diferentes vigencias, articulados con otros recursos producto de la gestión institucional o de fuentes de cooperación pública o privada del nivel distrital, nacional o internacional.

Artículo 24.- Institucionalidad. Para el desarrollo adecuado del presente decreto, se hace necesario modificar las funciones de la Comisión Intersectorial para la Generación de Empleo e Ingresos y Oportunidades Económicas en el Distrito Capital.

Para esto los artículos [20](#) y [21](#) del Decreto Distrital 546 de 2007 quedan así:

"Artículo 20.- Comisión Intersectorial para la Generación de Empleo e Ingresos y Oportunidades Económicas en el Distrito Capital. La Comisión Intersectorial para la Generación de Empleo e Ingresos y Oportunidades Económicas en el Distrito Capital, estará integrada por el (la) Secretario (a) Distrital de Desarrollo Económico, quien la presidirá, el (la) Secretario (a) Distrital de Planeación, el (la) Director (a) del Instituto para la Economía Social- IPES, el (la) Director (a) del Instituto Distrital de Turismo, el (la) Secretario (a) Distrital de Gobierno, el (la) Secretario (a) Distrital de Integración Social, el (la) Secretario (a) Distrital de la Mujer, el (la) Director (a) del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público y el (la) Director (a) de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos.

La Secretaría Técnica la ejercerá el (la) Secretario (a) Distrital de Planeación.

Artículo 21.- Objeto y Funciones de la Comisión Intersectorial para la Generación de Empleo e Ingresos y Oportunidades Económicas en el Distrito Capital. La Comisión tendrá 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; y promover el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Serán funciones de la Comisión, las siguientes:

- 1. Articular las estrategias de oferta de democratización de oportunidades económicas, de fomento al emprendimiento y de acceso a los servicios bancarios existentes en la Ciudad.*
2. Coordinar las acciones para la puesta en marcha de las estrategias de creación y consolidación de nuevas empresas.
3. Ejecutar conjuntamente las estrategias para generar trabajo decente y digno y propiciar condiciones que contribuyan a superar los problemas asociados con el desempleo y la erradicación del trabajo infantil y el trabajo forzoso.
4. Generar espacios de colaboración armónica con las autoridades e instancias que tienen injerencia en el mercado laboral en los territorios vecinos del Distrito y Departamento de Cundinamarca, buscando articular las políticas sectoriales de empleabilidad y competitividad que inciden sobre el trabajo decente y digno.
5. Generar instrumentos para articular el desarrollo de las acciones tendientes a incrementar y mejorar competencias y capacidades para la generación de ingresos en el sector formal de la economía de la ciudad.

Artículo 25.- Seguimiento y Evaluación. A través del Observatorio de Desarrollo Económico se hará el seguimiento y evaluación anual a los resultados de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno. De manera adicional dicho Observatorio, operado por la Dirección de Estudios Socioeconómicos y Regulatorios de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, deberá generar información, análisis, monitoreo, investigación y prospectiva que permitan formular nuevos instrumentos y revisar o reorientar los instrumentos de Política de Trabajo Decente y Digno establecidos en este decreto.

Para esto el Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá deberá:

1. Actualizar anualmente la base de indicadores de trabajo decente y digno, que podrá servir como parte de la línea base para el seguimiento de esta política.
2. Realizar un seguimiento mensual del mercado laboral bogotano en general y por grupos etarios, género y sectores económicos.

3. Realizar cada cuatro años, entre los meses de febrero y julio del segundo año de gobierno, una encuesta de determinantes de la demanda laboral en la ciudad que permita: i) orientar la pertinencia en la formación para el trabajo realizada en el Distrito Capital con los requerimientos del mercado,

ii) optimizar los servicios de gestión, orientación y colocación distrital y iii) realizar una evaluación del plan de acción generado. Las encuestas deberán seguir los lineamientos metodológicos y temáticos que permitan su comparabilidad y su idoneidad técnica.

4. Impulsar la generación de información de la situación en el mercado laboral de las poblaciones vulnerables sin información como población: Rom, LGBTI, Afrodescendientes, Indígenas y Raizales y de personas en situación de desplazamiento, entre otras, para los cuales puedan ser diseñados instrumentos de política activa de incremento de la demanda laboral.

5. Impulsar la generación de información del mercado laboral de Bogotá y las regiones que inciden en el mercado laboral de la misma, en coordinación y articulación con la Red Ormet.

Artículo 26.- Vigencia. El presente Decreto rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Bogotá, D.C., a los 28 días del mes de septiembre del año 2015

GUSTAVO PETRO U.

Alcalde Mayor

CARLOS SIMANCAS NARVÁEZ

Secretario Distrital de Desarrollo Económico