



Informe de gestión  
**Mintrabajo 2023**

**GLORIA INÉS RAMÍREZ RÍOS**

Ministra del Trabajo

**IVÁN DANIEL JARAMILLO JASSIR**

Viceministro de Empleo y Pensiones

**EDWIN PALMA EGEA**

Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección

**GUILLERMO ANDRES ROJAS FORERO**

Secretario General

**JAVIER MAURICIO GÓMEZ MANTILLA**

Jefe de la Oficina Asesora de Planeación



# 1 | Creación de Empleos Decentes

Informe de gestión  
**Mintrabajo 2023**



### Fomento y protección al empleo

El Incentivo a la Generación de Nuevo Empleo es un programa que ha tenido un impacto social positivo en todo el territorio nacional, especialmente en los jóvenes. Este programa ha generado 811.686 nuevos empleos desde septiembre de 2021 a agosto de 2023:

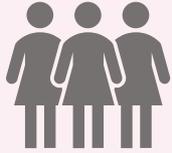
Durante la vigencia 2022 a 2023 se crearon 588.729 nuevos empleos, distribuido así:



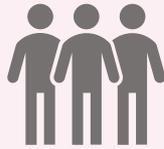
En el año 2023 se expidió el decreto 1736 de 2023 por medio del cual se amplió la vigencia del programa, sin embargo, para el año 2024 se desarrolló un nuevo decreto que amplía los beneficios para la población en discapacidad, aumenta los porcentajes de auxilio a la nómina y requiere la permanencia del empleado mínimo por seis meses.

## Gestión y colocación de empleo - Servicio Público de Empleo

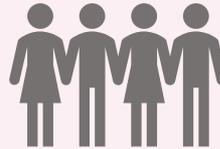
Se tiene el siguiente avance a corte de noviembre de 2023 frente a las metas planteadas en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2022 – 2026 Colombia, Potencia Mundial de la Vida, para las colocaciones:



**489.237**  
mujeres  
colocadas



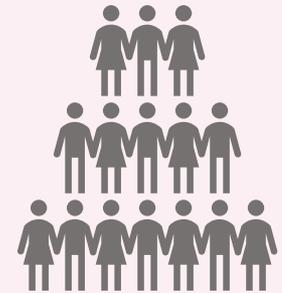
**461.512**  
jóvenes  
colocados



**137.433**  
víctimas  
colocadas



**4.036**  
personas con  
discapacidad  
colocados



**1.058.337**  
colocaciones  
a nivel nacional

Fuente de Información: Base de Indicadores R-293 de 2017 - Grupo de Autorizaciones y Monitoreo  
Período: Enero 2023 a Noviembre 2023

\* Tener en cuenta que una persona colocada puede tener la marcación de diferentes poblaciones.

## Pacto por la Justicia Ambiental, Empleos Verdes y la Transición Justa



El 1 de diciembre de 2022 el Ministerio de Trabajo, el director de la OIT para los Países Andinos, Ítalo y la jefe de asuntos ambientales del Ministerio de Minas y Energía, firmaron el “Pacto por la Justicia Ambiental, Empleos Verdes y la Transición Justa”, que tiene por objetivo el desarrollo de nuevas capacidades laborales, cumplimiento de los compromisos internacionales y nacionales sobre cambio climático, fortalecer las instancias de diálogo social tripartito y afianzar los servicios y colocación de empleo verdes.

## Curso: Hacia una estrategia de transición justa con empleos verdes en Colombia



Lanzamos el curso gratuito de autoformación “Hacia una estrategia de transición justa con empleos verdes en Colombia”, dirigido a todos los actores del mundo del trabajo, certificado por la OIT y por el Ministerio del Trabajo. El cual estuvo activo hasta 31 de diciembre de 2023 y Conto con la participación en 2023 de 370 personas a nivel nacional.

Los objetivos del curso fueron: i) construir un entendimiento común entre gobierno, empleadores y sindicatos sobre la transición justa y los empleos verdes, ii) reflexionar y activar ideas para impulsar entre todos, una reactivación económica para Colombia desde la agenda de transición justa y iii) obtener insumos para llevar a cabo la implementación de acciones en el marco del PND 2022 – 2024.

## Diagnóstico y formulación de la Estrategia de Transición Justa de la Fuerza Laboral

Por otro lado, se generaron los documentos técnicos de diagnóstico general y propuesta de formulación, diseño y acciones de la Estrategia de Transición Justa de la Fuerza laboral, los cuales cuentan con una estructura metodológica que contiene los ejes de medida, objetivos específicos y líneas de acción con las cuales daremos cumplimiento al objetivo general establecido en el numeral segundo del artículo 15 de la ley 2169 de 2021.

### La Estrategia tiene las siguientes líneas de trabajo

- Enverdecer el Servicio Público de Empleo.
- Capacitación y formación para el trabajo y cualificación.
- Cierre de brechas de capital humano en el acceso a empleos verdes.
- Elaborar e implementar lineamientos para procesos de reconversión laboral.
- Prospectiva laboral de transición.
- Incentivos de transición.

## Economía Popular y solidaria

### Consejo Nacional de Economía Popular

La Ley 2294 de 2023, en su artículo 74 creó el Consejo Nacional de la Economía Popular “como organismo asesor y consultivo del Gobierno nacional, integrado por entidades públicas del orden nacional, entidades territoriales y representantes de la economía popular. Este Consejo se encargará de formular las líneas de la política pública para la Economía Popular y de coordinar las acciones interinstitucionales necesarias para el reconocimiento, defensa, asociación libre, fortalecimiento para promover la sostenibilidad de la economía popular, conforme a los principios de coordinación, complementariedad, probidad y eficacia del Estado”.

Teniendo en cuenta lo anterior, se promulgó el Decreto 2185 de 18 de diciembre de 2023, el cual fue el resultado de un trabajo articulado del Ministerio del Trabajo y del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, concertada en más de 40 mesas de trabajo durante el 2023

### Comisión intersectorial del sector solidario. Decreto 1340 de 2020

La Comisión intersectorial del sector solidario creada por el decreto 1340 de 2020, se encuentra en proceso de modificación. Desde el Mintrabajo, como secretarios técnicos participamos activamente en el ejercicio de modificación, esta comisión se encarga de coordinar y orientar la formulación y ejecución de políticas, planes, programas y acciones necesarias para la implementación transversal e integral de la política pública de la economía solidaria a nivel nacional; así como su articulación con otras políticas de desarrollo económico y empresarial con especial énfasis en la economía solidaria rural y campesina, el fomento de la equidad de género, el emprendimiento y asociatividad de la juventud y los trabajadores, entre otros grupos de especial protección.

## Implementación del CONPES 4051

Se trabajo en las acciones 1.4 y 1.7, que tienen que ver con incentivos para fondos de empleados y la regulación de las nuevas formas de desarrollo cooperativo. Nos toca continuar con la implementación de ambas acciones y con el seguimiento de todas las demás acciones que componen este plan de acción asociado al CONPES.

## Proyecto de Decreto del sector solidario

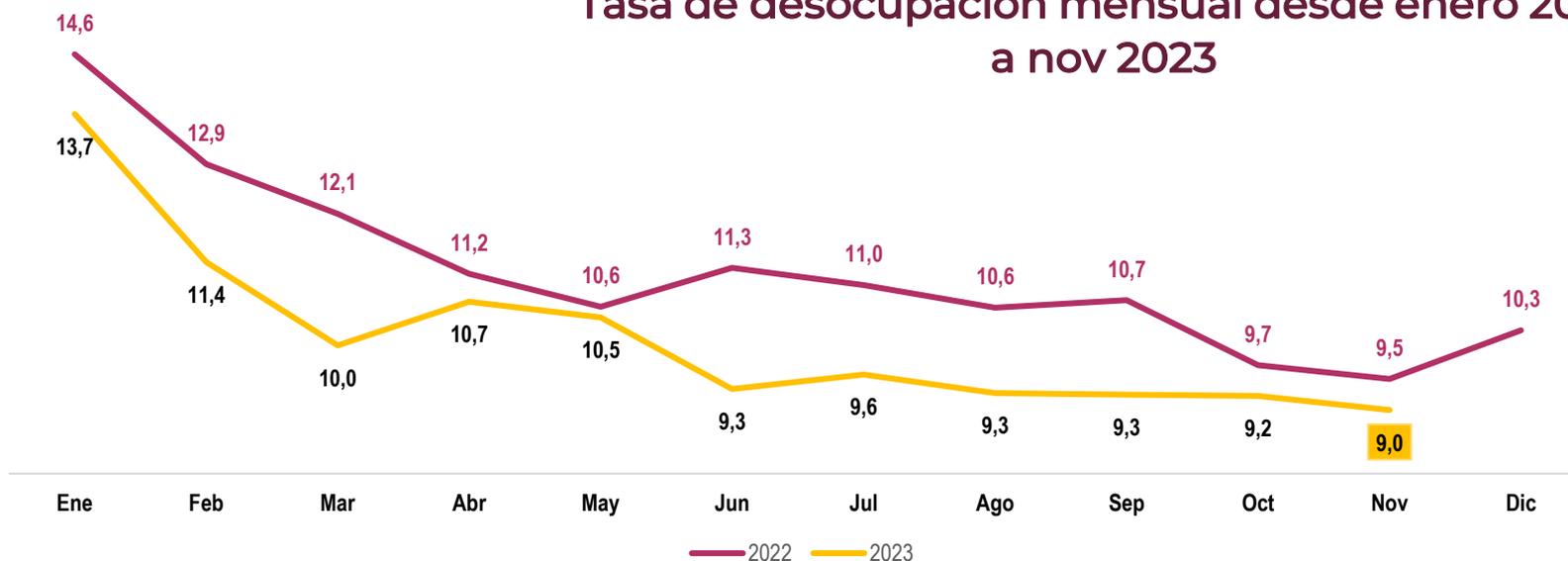
Se trabajo junto con la unidad solidaria el proyecto de decreto del sector solidario, para su expedición se deben realizar las mesas de concertación en el año 2024, con cada una de las entidades que por competencia les corresponden temas asociados dentro de las temáticas del decreto. El cual cuenta con un proyecto de articulado y un borrador de la memoria justificativa.

## Política Pública de Vendedores Informales

Durante el 2023 se desarrollaron estrategias para promover la vinculación a seguridad social integral y salud en el trabajo, capacitaciones sobre el conocimiento y vinculación a mecanismos de protección social y ahorro para la vejez. Por último, en coordinación con el DNP se realizaron reuniones de articulación entre las entidades responsables.

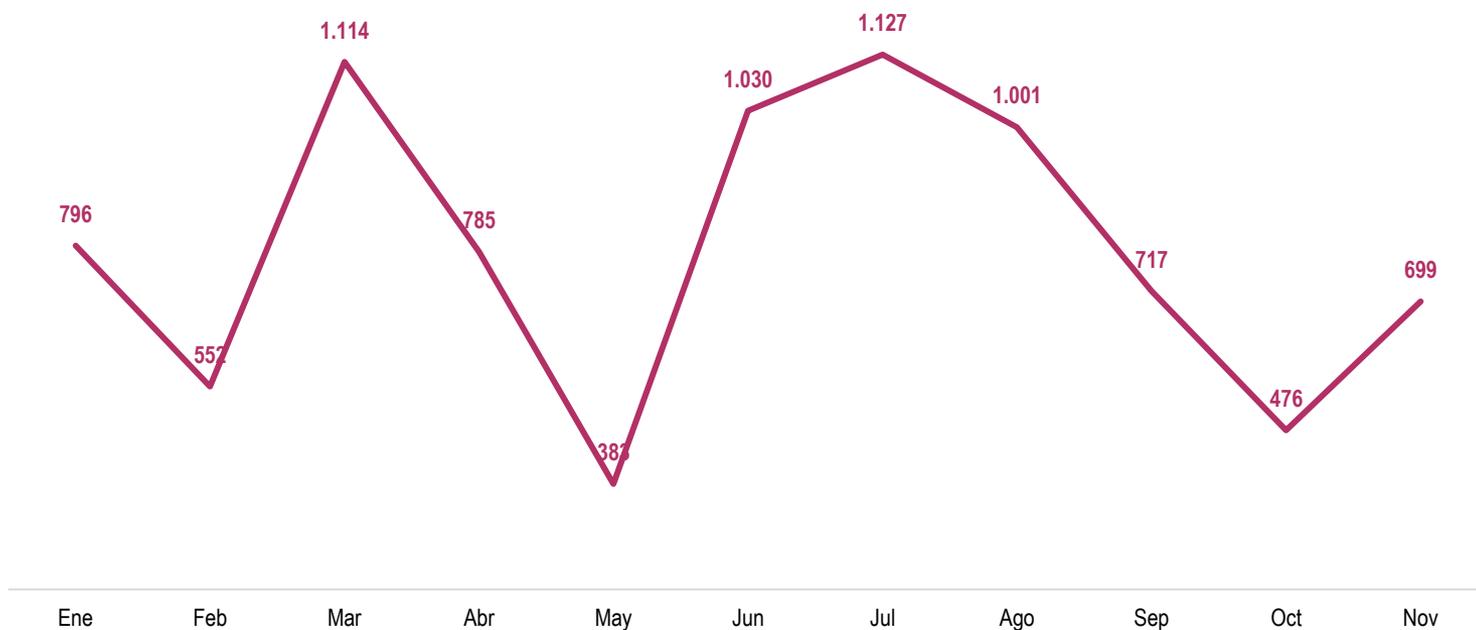
La tasa de desocupación en 2023 se ha reducido en todos los meses frente a 2022, como puede verse en la gráfica en donde la serie de 2023 está siempre por debajo de la de 2022. Adicionalmente, la tasa de desocupación lleva 6 meses con registros de un dígito desde junio de 2023. El promedio de tasa de desempleo entre ene-nov 2023 fue de 10,2%, es decir 1,1pp por debajo del mismo periodo de ene-nov 2022. Esto permite evidenciar que para el cierre de 2023 la tasa de desocupación puede rondar el 10%.

Tasa de desocupación mensual desde enero 2022 a nov 2023



En cuanto a la generación de empleo, en lo que va corrido del año 2023 se han generado **789 mil empleos en promedio**. La gracia 6 presenta la variación de ocupados mes por mes, en lo que va del año 2023. En este sentido la meta de 1,7 millones de empleos se puede cumplir para lo que resta del cuatrienio de gobierno.

Variación de ocupados por mes 2022 vs 2023



## Coyuntura del Mercado laboral a noviembre 2023

La formalidad laboral medida como los ocupados que cotizan a pensiones ha mostrado avances importantes, para el promedio de ene-nov de 2023 el porcentaje de ocupados que cotizan a pensiones alcanzó un 42,4%, presentando un incremento del 1,3pp frente al mismo periodo de 2022. En estos mismos periodos, el número de ocupados formales aumentaron (622 mil) en mayor medida que los informales (127 mil).

### Ocupados según cotización a pensiones promedio ene-nov 2022 y ene-nov 2023

*cifras en miles*

Concepto	2022 ene-nov	2023 ene-nov	Variación
Cotiza a pensiones	9.034	9.656	622
No cotiza	12.654	12.781	127
Pensionado	304	345	40
Total ocupados	21.993	22.781	789
<b>Tasa de Formalidad Laboral</b>			
<b>% Cotiza a pensiones</b>	<b>41,1</b>	<b>42,4</b>	<b>1,3</b> 
% No cotiza a pensiones	57,5	56,1	-1,4
% Pensionado	1,4	1,5	0,1
Total	100,0	100,0	0,0



## Gestión y apoyo de transferencia metodológica y desarrollo de estudios con los territorios

Durante la vigencia 2023 se celebraron 13 convenios ORMET, con el objetivo de aplicar metodologías para el análisis, seguimiento y prospectiva del mercado de trabajo a nivel regional en: Magdalena, San Andrés, La Guajira, Boyacá, Atlántico, Magdalena medio, Tolima, Risaralda, Meta, Huila, Caldas, Norte de Santander, Valle del Cauca.

Con diferentes temáticas: brechas de salariales, inserción laboral de los reincorporados, jóvenes, recuperación económica poscovid, brechas de capital humano, análisis especializados de sectores económicos como turismo, agropecuario-pesca y otros.



Más de 100 boletines y fichas departamentales para el seguimiento mensual sobre el mercado laboral con análisis interseccional y regional.

Un visor de indicadores municipales (prueba piloto)  
7 Estudios sobre Informalidad, cambio demográfico y dinámica del empleo y alternativas de política pública  
4 Tableros interactivos de indicadores mercado laboral, cotizantes PILA, Fichas departamentales y vacantes del SPE.

Informe de gestión  
**Mintrabajo 2023**

## Brechas de Capital Humano



Se iniciaron los estudios de cinco sectores (22 subsectores) claves para la política de trabajo decente del presente gobierno: Turismo, agropecuario, transición energética, industrias creativas y minero energético para identificar brechas en pertinencia, calidad y cantidad. (Carta acuerdo 514-23 con la OIT)

Estos estudios fortalecen: Marco Nacional de Cualificaciones, Planes de cierres de brechas en territorios, actualización de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia-CUOC y para el proceso de normalización de competencias laborales.

## Estudio sobre la Reforma Laboral (Observatorio de Protección Laboral y Políticas Públicas)



Análisis jurídico de las instituciones relacionadas con la normatividad laboral y los derechos de los trabajadores a fin de establecer un balance social de los mismos a la luz de la propuesta de reforma laboral que actualmente se debate en el Congreso de la Republica.

Análisis de los principales indicadores del mercado laboral en relación con las 3 principales reformas de los últimos 30 años. (Convenio 562-23 Universidad Nacional de Colombia)

## Programa Saber Hacer Vale

La inclusión laboral es uno de los desafíos más grandes para la integración de las personas migrantes. La falta de certificaciones oficiales sobre sus capacidades y conocimientos es una de las barreras más comunes. Miles de migrantes con talentos y conocimientos valorados en el mercado laboral, quedan fuera de los mercados laborales por no poder validar oficialmente sus saberes ante potenciales empleadores. Es por ello que el Ministerio del Trabajo en alianza con la USAID gestiona el programa Saber Hacer Vale, logrando con ello atender a la población inscrita, evaluada y certificada, tanto nacional como migrante.



4.210

migrantes  
beneficiados



73%

Mujeres migrantes  
beneficiados

## Formación en Empresa



La formación en empresa desarrolla habilidades en los trabajadores, la transferencia de conocimiento y la productividad en los procesos de la empresa, y comprende la formación que se realiza a través del mecanismo de Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa UVAE o de terceros que ofertan el servicio, denominados Centros de Entrenamiento

**UNIDADES VOCACIONALES DE APRENDIZAJE EN EMPRESA UVAE:** Se registraron en la base de datos de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo durante el 2023 un total de 30.444 trabajadores formados en empresa certificados en trabajo seguro en alturas y espacios confinados.

Se autorizaron cinco (5) nuevas Unidades Vocacionales, alcanzando un total de 112 UVAE autorizadas desde que se implementó el mecanismo, y se encuentran en trámite de autorización siete (7).

Se actualizó el aplicativo de registro de Formación en Empresa con sus respectivos manuales técnicos para la aprobación del registro de las UVAE y otros oferentes, conforme a la Resolución 4357 de 2022 del Ministerio del Trabajo, que permite ampliar la capacitación en diferentes sectores económicos.

## Formación en Empresa

**CENTROS DE ENTRENAMIENTO:** Se registraron en la base de datos de la Dirección para el 2023 un total de 912.857 personas formadas en trabajo seguro en alturas y espacios confinados, en 1.277 sedes, impartida por 6.615 entrenadores en 620 sedes registradas en el aplicativo y 527 sedes aprobadas. Esta información corresponde a lo reportado por las empresas que tienen Centro de Entrenamiento en funcionamiento.

Realización de 12 asistencias técnicas y visitas a centros de entrenamiento y UVAE, con el propósito de llegar a los territorios, capacitar a los grupos de inspectores, y realizar seguimiento a los procesos de formación que imparten los oferentes.

Realización del primer evento de Premiación de Buenas Prácticas de Capacitación en Empresa, donde se otorgaron reconocimientos a las empresas más comprometidas con las UVAE, resaltando la continuidad de sus procesos de formación, la adaptación de infraestructura para el desarrollo de los entrenamientos, cobertura y reducción de accidentes, que en algunos casos ha llegado a 0 %.

## Sistema Nacional de Cualificaciones



Expedición del Decreto 2244 de 2023 por el cual se subroga el capítulo 11 y se deroga el capítulo 12 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relativos al Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) como una vía de cualificación en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).

Implementación de la I fase de la estrategia de formación dual a través del involucramiento del sector productivo en el desarrollo y la implementación de este referente obligatorio en el Subsistema de Formación para el Trabajo, para lo cual se:

- i) realizó “Foro Política Pública Subsistema de Formación para el Trabajo Formación Dual”,
- ii) realizó “Taller de habilitación de programas del Subsistema de Formación para el Trabajo”,
- iii) avanzó en la identificación de necesidades de cualificaciones para: Alianza Grupo UMA – Universidad Pontificia Bolivariana; Alianza Grupo Casa Grajales – Universidad Pontificia Bolivariana; Alianza RidePro – Indoamericana.

## Sistema Nacional de Cualificaciones

Publicación en la página web del Ministerio del Trabajo del Proyecto de Resolución "Por la cual se regulan las prácticas laborales, la formación dual en los programas del Subsistema de Formación para el Trabajo y los mecanismos de contratación en las prácticas laborales", para recibir comentarios y observaciones de la ciudadanía

Elaboración de propuesta de estrategias técnicas para la implementación, el poblamiento, operación y mantenimiento de los Catálogos Sectoriales de Cualificaciones, en articulación y conceptualización técnica con los demás componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones SNC.

Autorización de once (11) oferentes de programas basados en cualificaciones en el marco del Subsistema de Formación para el Trabajo, de las cuales siete (7) son Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH) y cuatro (4) son Instituciones de Educación Superior (IES). De igual manera, se autorizaron siete (7) programas de formación del Subsistema de la FT en el aplicativo virtual, y se comunicaron mediante acto administrativo al representante legal de la institución



## Migración Laboral

- Actualización de la Metodología para la Identificación de Ocupaciones Críticas, Vacantes de Difícil Colocación y Alta Rotación, con el fin de aportar a la comprensión de las necesidades de la demanda laboral mediante la identificación y caracterización de estas ocupaciones; para lo cual, se contó con la participación del DANE y del Servicio Público de Empleo, por ser actores claves en la identificación de las necesidades de los empresarios al encontrar el personal idóneo para ocupar determinados cargos.
- Implementación de la Estrategia de Fortalecimiento de las capacidades de los Inspectores de Trabajo y seguridad social frente al delito con fines de trabajo forzoso y el Mecanismo de Identificación de Posibles casos de Trata de Personas; para lo cual, se realizaron encuentros (comprenden capacitaciones a nivel regional y el seguimiento a la adopción e implementación del mecanismo) a funcionarios de las Direcciones Territoriales priorizadas por el Ministerio del Trabajo.
- Implementación de la estrategia de fomento de acceso de las personas refugiadas, retornadas y migrantes a los diferentes servicios de inclusión económica, para lo cual se desarrollaron las siguientes acciones:
  - i) Talleres en las ciudades de Cartagena, Cúcuta, Medellín, Apartado, Arauca, San Gil, Floridablanca y Bucaramanga en la que 484 personas fueron orientadas en temas de vinculación laboral, ruta de empleo y las diferentes acciones formativas para población migrante.
  - ii) Acciones de coordinación y alianzas, representadas a través de la realización de ferias de servicios dirigidas a resaltar el tema de empleabilidad e inclusión laboral de población migrante, refugiados, retornados empleadores comunidad en general en las ciudades de Riohacha, Cali, Palmira, Tuluá, Buenaventura, Arauca, Bucaramanga, Florida Blanca, Ibagué, Bogotá y Pamplona, donde asistieron aproximadamente 4.606 personas.

## Migración Laboral

iii) Acciones de fortalecimiento institucional a los centros de empleo, en el marco de la Red de Prestadores del servicio de Empleo que administra la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, donde se socializó la oferta institucional para migrantes y retornados.

- Desarrollo e implementación en el Aplicativo Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia - RUTEC de un "Módulo de Consulta" para los Inspectores del Trabajo, denominado "Organizaciones con trabajadores registrados en RUTEC". Este módulo fue realizado con el propósito de consultar el registro de los contratos de los trabajadores extranjeros, verificando la información en el marco de las competencias de inspección, vigilancia y control, especialmente en lo relacionado con la revisión del cumplimiento de lo establecido en la Resolución No. 4386 del 2018 por la cual se crea e implementa el RUTEC.



**2**

Sistema de Protección Social  
**Universal y Adaptativo**

Informe de gestión  
**Mintrabajo 2023**

## Reforma Pensional

### Avances del Proyecto del Ley 293 DE 2023

En marzo de 2023, el Ministerio del Trabajo radicó ante el Congreso de la República la iniciativa del Gobierno Nacional de Reforma al sistema de Protección a la vejez, la cual fue construida a través de escenarios de diálogo social nacional, con participación de todos los interlocutores: Gobierno Nacional, gobiernos locales, sector privado, organizaciones sindicales, gremios empresariales, academia, organizaciones sociales y asociaciones de personas mayores.

El Proyecto de Ley 293 de 2023 propone un Sistema de Protección Social Integral para la Vejez, cuyo objeto es garantizar el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte.

El 14 de junio la Comisión Séptima del Senado aprobó en su primer debate en el Congreso el proyecto de reforma. Durante este trámite se realizaron alrededor de 15 mesas técnicas de trabajo, en las que se destacan la participación de Unidades de Trabajo Legislativo, Ministerio del Trabajo, Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Colpensiones y SuperSociedades.

El 4 de octubre de 2023 se radicó ante la Secretaría de la Comisión Séptima Constitucional Permanente del Senado de la República el informe de ponencia positiva para el Segundo Debate en la plenaria del Senado, cuya fecha está pendiente de confirmar.

### Principales temas de concertación

1. Definición del Umbral, para establecer el SMLMV que definirá la obligación de cotizar al Régimen de Prima Media administrado por Colpensiones.
2. Entidad que administrará el Fondo de Pensiones que se crea en la ley.
3. Definición en el Pilar Semicontributivo del valor del porcentaje que el gobierno asignará a las rentas vitalicias

En el marco de construcción del texto para segunda ponencia se realizaron 6 mesas técnicas de trabajo, en las que se destacan la participación de Unidades de Trabajo Legislativo, Ministerio del Trabajo, Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Colpensiones y Asofondos, en los que abordaron los siguientes ejes temáticos: (i) Pilar Semicontributivo (ii) beneficios para las mujeres (iii) incorporación de las disposiciones de la Sentencia C-197 de 2023, (iv) Fondo del Ahorro de Pilar Contributivo, (v) Régimen de transición y (vi) Rectoría del Sistema a cargo de Colpensiones.

## Programa Subsidio Exmadres Comunitarias y Exmadres Sustitutas



**10.000**  
Cupos



**33.661**  
millones de pesos pagados



**55.894**  
Subsidios pagados

•Mediante las Resoluciones 2215 y 5217 de 2023, se amplió la cobertura del programa de subsidios a la vejez para Exmadres Comunitarias y Sustitutas en 4.027 nuevos cupos, culminando la vigencia 2023 con un total de 10.000 cupos.

•En cumplimiento del artículo 139 del PND 2022 - 2026, se expidió el Decreto 2182 de 2023 a través del cual se incrementó el valor del subsidio.

## Prestación Humanitaria Periódica

El Ministerio del Trabajo otorga un auxilio económico correspondiente a un SMLMV a las víctimas que sufrieron una pérdida del 50% o más de su capacidad laboral como consecuencia de un hecho producido en el marco del conflicto armado y que carecen de otros medios para subsistir, motivo por el cual demandan la asistencia del Estado.



**265**  
Beneficiarios activos



**3.898**  
millones de pesos pagados

## Programa de Subsidio de Aporte en Pensión - PSAP

- En 2023 se realizaron pagos por valor de 180.623 millones de pesos, lo que representa un incremento de 866 millones de pesos comparado con los desembolsos realizados en 2022.
- En total para el año 2023, se compensaron un total de 21.148 subsidios, por un valor de \$1.640 millones de pesos con Colpensiones, proceso que benefició a aquellos afiliados al programa que presentaban inconsistencias en su Historial Laboral.



**124.547**  
Beneficiarios Activos



**180.632**  
millones de pesos pagados



**1.328.517**  
Subsidios pagados

## Personas mayores con algún tipo de protección económica en la vejez

Con corte al 31 de diciembre de 2022 el total de personas mayores con algún tipo de protección económica en la vejez era de 4.494.781 y para el 31 de octubre de 2023, se registraron 4.600.916, lo que representa un incremento del 2,36% (106.135 de adultos mayores más con algún tipo de protección a los ingresos), de los cuales el 54% son mujeres.

Con respecto a la meta establecida para la vigencia 2023, se logró un cumplimiento del 98% en el indicador del PND 2022 -2026 de Adultos mayores con algún tipo de protección económica en la vejez.

## Convenios internacionales en seguridad social

### Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (CMISS)

En 2023 el Ministerio del Trabajo preparó y gestionó los instrumentos de ratificación que permitieron a partir del 2 de agosto de 2023 dar plena aplicación al Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (CMISS), aprobado por la Ley 2103 del 15 de julio de 2021 y firmado por 15 países. Este convenio permite garantizar a los trabajadores migrantes y a sus familias, la protección que brinda la seguridad social en los países miembros.

### Convenio de Seguridad Social entre Canadá y Colombia

En 2023 las delegaciones de Canadá y Colombia se reunieron para negociar el Acuerdo Administrativo de aplicación del convenio y proceder con los respectivos procesos internos y legales de aprobación para la firma del mismo. Adicionalmente el Ministerio del Trabajo adelantó una reunión con funcionarios de la Provincia Federal de Quebec, en donde se manifestó el interés de negociar un Convenio de Seguridad Social con Colombia. En mayo de 2024 se iniciará la primera ronda negociadora.

## Modelo de Protección de Riesgos Laborales en población rural

Se realizará un estudio técnico para definir un **modelo de protección de riesgos laborales para la población vulnerable del área rural**, acorde con sus condiciones sociodemográficas y socioeconómicas, ocupaciones que realizan y las condiciones de trabajo, salud y vida, teniendo en cuenta los contextos específicos de las actividades económicas de la ruralidad.

El estudio técnico permite definir un modelo de protección de riesgos laborales para la población vulnerable del área rural, en las que se desarrollarán las siguientes fases:

- Contexto normativo y caracterización de la población,
- Definición de prestaciones asistenciales en el sector rural,
- Financiamiento
- Revisión de la propuesta de modelo por los actores y ajuste de la propuesta de modelo



## Promover la salud mental y prevenir los riesgos psicosociales en los trabajadores del sector informal de la economía.

Se adelantaron estrategias de sensibilización para el desarrollo de acciones dirigidas a la **promoción de la salud mental, el bienestar y la prevención de problemas y trastornos mentales en el entorno laboral, la cual contempla las siguientes acciones:**

- Elaboración de la batería de instrumentos para evaluación de factores de riesgo psicosociales en trabajadores del sector informal de la economía.
- Caracterización sociodemográfica, efectos en la salud mental y acciones de psicoeducación a 600 trabajadores informales de las 10 ciudades con mayor proporción de informalidad: Valledupar, Riohacha, Santa Marta, Sincelejo, Cúcuta Área Metropolitana, Montería, Florencia, Popayán, Quibdó, Barranquilla Área Metropolitana y Bogotá D.C.

## Desarrollo de instrumentos para la gestión del riesgo psicosocial (SIRPSI)

Se construyó una herramienta práctica para la **aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial**, la cual facilitará a los empleadores y contratantes la realización de este proceso de manera virtual garantizando la seguridad de la información y reduciendo tiempo y costos de aplicación. Se podrá focalizar programas y acciones de prevención e intervención por sectores económicos. Se realizará la prueba piloto en empresas de diferentes sectores económicos.



## Estrategia de SST población rural vulnerable

Se implementó una **estrategia de seguridad y salud en el trabajo en población rural vulnerable**, mediante 3 componentes estratégicos: 1. Creación de información sobre las condiciones de salud y de trabajo. 2. Formación en SST para trabajadores informales rurales del país y 3. Promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales **con una cobertura de 1.400 trabajadores rurales informales**, pertenecientes a la comunidad Arhuaca de la Sierra Nevada y Cesar, 100 personas pertenecientes a la comunidad Wayúu de Maicao, Uribe, Riohacha y Manaure, 600 personas del sector de la pesca o de su cadena de valor Buenaventura, Timbiquí, Guapi, Tumaco y Juan Chaco, 600 del sector agrícola o artesanal de Buenaventura, Timbiquí y Guapi a través de las organizaciones de la economía popular y comunitaria identificadas

## Fortalecimiento Red de Comités de SST

- Se realizaron acciones conducentes a la **reactivación** de los comités seccionales de: **Amazonas, Guainía, Guaviare, San Andrés, Vaupés, Choco, Guajira y Boyacá.**
- Se desarrollaron acciones de capacitación y socialización del Plan decenal de seguridad y salud en el trabajo, expedido por la entidad y se dieron lineamientos sobre el funcionamiento, alcance y estructura de los planes de acción., de comités de seguridad y salud en el trabajo priorizados, **desarrollando 6 encuentros regionales de SST.**

## Sensibilización a Afiliación del Sistema General de Riesgos Laborales

Se diseñó una estrategia para realizar **acciones de sensibilización para la promoción de la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, dirigidas a poblaciones vulnerables**, como migrantes, población gitana por descendencia patrilineal (Rrom), adulto mayor, servicio doméstico, trabajadores informales de comercio al detal, construcción y plataformas digitales. **Con una cobertura a 2.335 trabajadores informales**

## Formación para la Cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo

Con el objetivo de promover una cultura social en SST se desarrollaron actividades de capacitación, asistencia técnica, sensibilización social y acompañamientos en todo el territorio nacional, dirigidas a diferentes sectores económicos para cumplir con el primordial objetivo de disminuir la accidentalidad y las enfermedades laborales, desarrollando **83 eventos en diferentes ciudades del país, con un total de 28.566 participantes.**

## Fortalecimiento de las Comisiones Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo -SST

Actualmente están conformadas las siguientes once (11) Comisiones: Sector Público, Sector agropecuario, Sector Salud, Sector Construcción, Agentes Neumoconióticos, Sector Hidrocarburos, Sector minero, Sector Eléctrico, Sector Transporte, Sector Tecnologías de la Información y las Comunicaciones TIC y la Comisión de Pequeña y Mediana Empresa - Mipymes

### Sector construcción

- Se ha participado activamente en la construcción del proyecto **normativo de izaje de cargas**, asistieron **100 personas de manera presencial y 628 de manera virtual**
- Se realizó el **XVII Congreso Nacional de SST del Sector Construcción**, en la ciudad de Medellín.
- Se realizó la **Campaña** en redes sociales para buenas prácticas en **trabajos en Alturas y Espacios Confinados**.

### Sector TIC

- Se realizaron escuelas de formación a lo largo del año **capacitando a 884 personas** del sector.
- Se convocó reuniones con **trabajadores enfermos** del sector TIC, para revisar las causas de sus EL, socializar los diagnósticos y situaciones actuales que viven desde su cosmovisión y cosmogonía laboral.
- Se realizó el Congreso de **Enfoque Diferencial e Interseccional de la Comisión Nacional de SST sector Telecomunicaciones**, para visualizar a las **primeras mujeres operarias del sector**, a la fecha tiene 1366 visualización en Youtube.

### Sector eléctrico

- Se **socializo** en Villavicencio, Cartagena, Medellín, Florencia- Caquetá, las **tres guías de apoyo**: i) Guía de diagnóstico, planeación, ejecución, supervisión y controles operacionales en equipos e instalaciones eléctricas, ii) Guía metodológica en prevención y protección contraída de alturas en empresas del sector eléctrico, y iii) Guía de seguridad y salud en el trabajo para el uso de la infraestructura eléctrica para los servicios de telecomunicaciones y otros.
- Se **realizó Homenaje a las mujeres sindicales y al trabajado femenino** en el sector eléctrico, fecha septiembre de 2023 en Cartagena
- Se realizó WEBINAR, Evento de **Divulgación normativa de socialización de guías de Resolución 5018 de 2019** en fecha julio de 2023 con transmisión por el canal del Consejo Colombiano de Seguridad.

## Sector Hidrocarburos

- Se ha participado en la formulación del Plan de Acción Nacional de Manejo de Mercurio en la Minería Artesanal y de Pequeña Escala de Oro, Proyecto liderado por el Ministerio de Minas y Energía.
- Se encuentra en construcción la **guía sobre prevención y manejo de la fatiga en trabajadores del sector**.

## Sector Minero

- Se creó la campaña “Minero Seguro tiene futuro”, que busca la sensibilización del sector minero sobre la importancia de la prevención y gestión del riesgo, para promover una cultura de seguridad y salud en el trabajo, se realizaron **3 videos y 2 cuñas** con el manejo de las principales causas de accidentalidad minera (explosiones, fallas geo mecánicas y mala ventilación), divulgados en capacitaciones y por redes, las cuñas se divulgaron por las emisoras de los territorios.
- Se **capacitó a 1.110 trabajadores** mineros en los territorios de La Jagua de Ibirico, Riohacha, Ubaté, Gachalá, Cucunuba, Marmato y Tasco.
- Se capacito a 160 inspectores de trabajo de las diferentes territoriales en aspectos de seguridad y salud en el trabajo en el sector.

## Sector Transporte

- Se realizó el evento denominado “**Enfoque de Género en el Sector Transporte**”, reconociendo las mujeres trabajadoras y sus derechos. Asistieron 60 personas.
- Se elaboró la segunda versión del **protocolo para los trabajadores que usan la motocicleta como herramienta de trabajo**. , se socializo la misma con una participación de 250 personas de manera presencial y 500 se conectaron de forma virtual.
- Se **capacito a los inspectores de trabajo en los Planes Estratégicos de Seguridad Vial** de acuerdo a la Resolución 20223040040595, metodología para la verificación de la implementación de los PESV.

## Sector Mipymes

- Se lograron realizar tres webinar y cuatro eventos presenciales en materia de SST, **impactando aproximadamente 900 personas.**
- Se logró avanzar un 50% en el desarrollo de una **herramienta virtual interactiva para la información y la correcta implementación del sistema de gestión de seguridad y salud SG-SST** de la pequeña y la mediana empresa.
- Se generaron acciones con **enfoque de género para la Mipyme** campaña “Fortaleciendo Voces” empoderamiento liderazgo y equidad de género en las mujeres, se desarrollaron dos espacios con 80 personas de manera presencial y más de 400 visualizaciones de carácter virtual.

## Sector Agropecuario

- Se realizó un trabajo articulado en territorio con comunidades indígenas de la Sierra Nevada de Santa Marta, con **capacitación en Riesgos Laborales** y con una **feria de servicios**, encabezada por entidades del orden Nacional, evento realizado en la comunidad de Atanquez, que hace parte del **Resguardo Indígena Kankuamo.**
- Se realizó capacitaciones sobre en especial sobre del **sector arrocero en el municipio del Espinal Tolima**, en compañía de Instituto Agropecuario Colombiano (ICA).
- Se está trabajando en la construcción de la **guía para trabajo de poda y trepa de árboles** en los sectores palmicultor, cafetero y floricultor, en cumplimiento de lo establecido en la Resolución 4272 de 2021, artículo 65.

## Sector Público

- Se **capacitaron a jefes de talento humano** de varias entidades, se presentaron **los diagnósticos de riesgo que sufren los trabajadores**, se realizaron capacitaciones, en temas de salud mental, acoso laboral, comités de convivencia, liderazgo y bienestar.
- Se participó en eventos de capacitaciones a los servidores públicos con Función Pública, Positiva, CUT, en Bogotá, Yopal Casanare, Ibagué, Espinal, Amazonas, Antioquia y la Gobernación de Cundinamarca.
- Se realizaron **mesas sectoriales sobre una encuesta** sobre el funcionamiento de los comités de convivencia y temas de acoso Laboral, que se aplicara primero para las entidades públicas que hacen parte de la comisión.

## Diagnóstico sobre condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Pesca Artesanal

La Dirección de Riesgos Laborales priorizó acciones en el andén Pacífico colombiano con el objetivo de apoyar las acciones que realiza esta Dirección en territorio, y conocer las principales necesidades de los trabajadores rurales en relación a condiciones dignas de trabajo, y protección, salud y seguridad en el desarrollo de sus actividades económicas.

### Informe Diagnóstico – Sector pesquero artesanal

El equipo social de la Dirección de Riesgos Laborales elaboró el documento: «Diagnóstico sobre condiciones de seguridad y salud en el trabajo de la pesca artesanal y la acuicultura en municipios del Pacífico colombiano y el Urabá antioqueño. Construido desde las voces de las y los pescadores». En razón de conocer las condiciones de trabajo de esta población rural informal y recabar insumos para un posible modelo de aseguramiento para estos trabajadores de la ruralidad.

### Municipios priorizados

A noviembre de 2023, la Dirección contactó alrededor de 250 personas entre líderes y líderesas sociales de organizaciones, asociaciones, Consejos Comunitarios, Resguardos Indígenas, servidores públicos, y pobladores rurales en los municipios de Guapi y Timbiquí (Cauca), Buenaventura (Valle del Cauca), Quibdó, Nuquí y Bahía Solano (Chocó) y Turbo, Necoclí y Apartadó (Urabá antioqueño) así como poblados rurales pesqueros cercanos a estos municipios, entrevistado 100 trabajadores y trabajadoras del sector pesquero artesanal y su cadena de valor.

### Población priorizada

La Dirección de Riesgo Laborales visitó en total 17 Consejos Comunitarios de Comunidades Negras, 2 resguardos indígenas, uno en el Valle del Cauca: la Organización Regional Indígena del Valle del Cauca – ORIVAC y el Cabildo indígena Waunnan en Buenaventura (en condición de desplazamiento del Bajo San Juan) y en el corregimiento de Caribia (Necoclí) el Cabildo indígena Zenú.

## Acciones de prevención en SST - Línea Estratégica Mujer Rural

Durante los meses de Noviembre y Diciembre, la Dirección de Riesgos Laborales caracterizó mujeres rurales en las regiones del Atrato (Chocó) y Urabá (Antioquia) para desarrollar acciones de promoción en SST y prevención de riesgos laborales, desde un enfoque diferencial de género con mujeres trabajadoras vinculadas a las actividades de agricultura, pesca y artesanía.

En el marco de esta línea estratégica la DRL, realizó dos jornadas en los departamentos de **Chocó y la Región del Urabá Antioqueño**, para la aplicación de una encuesta sobre las Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Mujer Rural Trabajadora, vinculadas principalmente a las actividades de agricultura, pesca y artesanía:

- Quibdó, cabecera municipal, y los corregimientos y consejos comunitarios de Tutunendo y San Francisco de Ichó. Carmen de Atrato. Se diligenciaron aproximadamente 160 encuestas.
- Urabá antioqueño en los municipios de Necoclí, Turbo (cabecera y zonas rurales) y Apartadó. Se diligenciaron aproximadamente 350 encuestas.



## Trabajadores y extrabajadores enfermos de las minas

Durante el 2023 el Equipo Social de la DRL, inició un proceso de articulación con el sector de los trabajadores y extrabajadores enfermos de las minas de carbón a cielo abierto en los departamentos del Cesar y la Guajira, con el fin de acordar una ruta metodológica que permitiera identificar y caracterizar las enfermedades laborales o las patologías que, aunque se hayan calificado como común, pudieran guardar estrecha relación con la actividad que estos trabajadores han desempeñado por más de 10 años en las minas de manera directa o indirecta.

En el marco del proceso de caracterización de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo del sector minero la Dirección adelantó diferentes espacios de Diálogo Social en el municipio de la Jagua de Ibirico, y en las ciudades de Valledupar, Riohacha y Santa Marta, en los cuales se trabajó en la articulación con el sector de trabajadores mineros organizados, además de permitir identificar participativamente una serie de obstáculos que están impidiendo que los trabajadores enfermos materialicen el derecho a la salud, la pensión o al trabajo digno.

### Instrumento de caracterización

Durante el segundo semestre del 2023, la Dirección trabajó en el diseño de un instrumento de caracterización el cual fue definido bajo un trabajo colaborativo con representantes de los sindicatos de Sintramienergética, Sintracarbón y asociaciones de trabajadores enfermos y pensionados de Drummond y Prodeco.

### Caracterización de trabajadores y extrabajadores enfermos de las minas

En el marco del proceso de caracterización de las condiciones SST del sector minero, la DRL adelantó diferentes espacios de Diálogo Social en el municipio de la Jagua de Ibirico, y en las ciudades de Valledupar, Riohacha y Santa Marta, en los cuales se trabajó en la articulación con el sector de trabajadores mineros organizados, además de permitir identificar participativamente una serie de obstáculos que están impidiendo que los trabajadores enfermos materialicen el derecho a la salud, la pensión o al trabajo digno.

## Impactos de la encuesta de SST – Trabajadores y extrabajadores enfermos de las minas

Entre el mes de noviembre y diciembre el Equipo dispuso entre el sector de los trabajadores y extrabajadores enfermos de las minas de carbón a cielo abierto, un formulario de caracterización el cual contenía 4 secciones que buscaban en conjunto dar cuenta de: i) la caracterización personal y socio familiar de los trabajadores; ii) la trayectoria laboral; iii) los factores de riesgo laboral y accidentes de trabajo; iv) las enfermedades diagnosticadas de los trabajadores. La encuesta fue diligenciada por mil cien (1.100) trabajadores y extrabajadores, con esta información primaria se busca proyectar un documento técnico y analítico que permita evidenciar las principales afectaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo de este grupo de trabajadores.

## Diálogo Social - Trabajadores y extrabajadores enfermos de las minas

Se contactaron alrededor de 150 trabajadores y extrabajadores enfermos en el corredor minero de los departamentos del Cesar, la Guajira y el Magdalena. Se identificaron 27 casos a través del diligenciamiento de una matriz de problemas para sistematizar casos y agilizar las respuestas institucionales. Por medio de este ejercicio, se envió un requerimiento particular a la Superintendencia de Salud y a la Superfinanciera para socializar la matriz y programar una mesa de trabajo para el mes de enero del 2024.

## Base de datos de trabajadores enfermos de las minas (SENA-DRL)

Con el apoyo del Sena Cesar, se construyó una base de datos con la información de más de dos mil (2.000) trabajadores enfermos.

## Articulación Oficina de Transparencia - DRL

La Oficina de la Transparencia de la presidencia de la República se contactó con la DRL para articular esfuerzos por parte de la institucionalidad, frente a la identificación de posibles casos de corrupción que se presentan en los procesos de calificación de los trabajadores mineros.

Para el mes de febrero, se organizará una mesa entre el sector de los trabajadores enfermos con la oficina de transparencia para definir la ruta metodológica que permita dicha articulación.

## Diálogo Social de la Dirección de Riesgos Laborales

Desde abril de 2023, la DRL hace parte del Grupo Interinstitucional de Protección Social para la Pesca y Acuicultura (GIPRO), espacio de articulación con distintos actores para promover la protección social del sector pesquero como un derecho humano fundamental para esta población.

La DRL participa en espacios de Diálogo Social, donde se analiza la situación de la pesca artesanal en Colombia y se trabaja por la Protección Social del sector pesquero y acuícola del país; espacios como el Grupo Interinstitucional de para la pesca y la acuicultura (GIPRO); la Mesa Intersectorial e Interinstitucional de la Ley 2268 de 2022, que busca garantizar beneficios sociales a los pescadores artesanales comerciales y de subsistencia; y la modificación del Decreto 281 de 2021 sobre la captura de especies de tiburones, rayas marinas y quimeras.

Esto ha permitido emitir conceptos desde la DRL en el marco de los proyectos y reglamentaciones del Ley, en relación a las condiciones de trabajo de los pescadores y pescadoras artesanales y medidas tendientes a garantizar la integridad, el trabajo digno y la sostenibilidad económica del pescador artesanal.

## Fortalecimiento de Competencias de los Inspectores de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo –SST.

### Gestión de Riesgo Químico.

Jornadas de asistencia técnica internacional en Control y Gestión de Riesgo Químico dirigido a los Inspectores de Trabajo y Social del Ministerio del Trabajo.

No. Inspectores  
impactados.

24

### Estándares Mínimos en Juntas de Calificación de Invalidez.

Capacitaciones en las Resoluciones 2050 de 2022 (Manual de Procedimientos para el Funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez) y 2051 de 2022 (Estándares Mínimos del Sistema Obligatorio de Garantías de calidad del sistema General de Riesgos), para garantizar el adecuado funcionamiento de las juntas regionales y nacional de calificación de invalidez.

No. Inspectores  
impactados.

31

### Riesgo Biológico.

Jornadas de asistencia técnica internacional en Control de Riesgo Biológico dirigido a los Inspectores de Trabajo y Social del Ministerio del Trabajo.

No. Inspectores  
impactados.

25

## Fortalecimiento de Competencias de los Inspectores de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo –SST.

### Trabajo en alturas.

Curso de capacitación de trabajo en alturas a inspectores de trabajo, empoderando al inspector de trabajo.

### Direcciones Territoriales Impactadas:

Córdoba Atlántico Magdalena

Guajira Cesar Norte Santander

Santander Boyacá Casanare



### Dialogo social.

Se adelantaron mesas de trabajo, con trabajadores y extrabajadores enfermos, con enfermedades laborales y/o accidentes de trabajo, y además que han tenido dificultades en el proceso de rehabilitación y calificación de origen y pérdida de capacidad laboral, así como el reconocimiento de prestaciones económicas, asistenciales y pensiones.

### Ciudades impactadas:

Barrancabermeja Apartado Valledupar Riohacha

No. Trabajadores y extrabajadores.

242

### Implementación del Sistema de Información para el Sistema General de Riesgos Laborales

En el proceso de implementación del Sistema de información para el Sistema General de Riesgos Laborales, se desarrolló el lanzamiento del módulo “Empresas” para el reporte de la autoevaluación de los estándares mínimos

2022 del SGSST. Para el lanzamiento de este módulo, fue creado material audiovisual de apoyo con el ánimo de acompañar a los usuarios en el proceso, adicionalmente se realizaron jornadas virtuales con acceso a cualquier ciudadano las cuales tuvieron por objeto prestar apoyo técnico y acompañamiento a los usuarios.

Conforme a los procesos de actualización y mejora del módulo “Empresas”, se puede garantizar una herramienta dispuesta para el reporte de la autoevaluación de los estándares mínimos 2023 del SGSST.

Informe de gestión

Mintrabajo 2023

## Red Nacional de Formalización Laboral

La Red Nacional de Formalización Laboral, cuyo propósito es consolidar el trabajo decente, la seguridad social para todas las personas y el desarrollo de estrategias y políticas activas de generación de empleo, a través de acciones de gestión interinstitucional, sensibilización y orientación de empresarios y trabajadores y difusión a nivel nacional.

La RNFL durante el 2023 desarrolló actividades a nivel nacional logrando un impacto total de 2.211.140



2.2

Millones de  
personas  
Beneficiadas

### Acuerdos de formalización laboral 2023

Sector - Actividad Económica	Nº Acuerdos Suscritos	Nº Trabajadores
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura, pesca	5	134
Industrias manufactureras	9	320
Suministro de electricidad, gas, vapor, aire acondicionado	1	9
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas	15	54
Transporte y almacenamiento	2	26
Alojamiento y servicios de comida	16	128
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	2	9
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	4	418
Otras actividades de servicios	3	177

Los acuerdos de formalización laboral son un compromiso suscrito entre empleadores y el Ministerio de Trabajo con el objeto de celebrar contratos laborales con vocación de permanencia.



57

Acuerdos  
suscritos 2023



1.275

Trabajadores  
Formalizados 2023

## Reestructuración del Mecanismo de Protección al Cesante

Una de las apuestas del Sector Trabajo es el diseño de un nuevo esquema de protección contra el desempleo, que responda a las necesidades de la población desempleada y cesante, incluyendo trabajadores formales e informales. Por medio del Convenio 508 con la OISS se adelantó un Estudio Actuarial del FOSFEC y se realizaron mesas de trabajo en el marco de la Reforma al MPC (Borrador del Articulado del Proyecto de Ley) con el servicio público de empleo, la UGPP, el DANE y la supersubsidio con el fin de elaborar un borrador de proyecto de ley para la reforma del Mecanismo.

Se expidió la resolución 5114 de 2023 por medio de la cual se adopta la distribución anual de los recursos del FOSFEC para la vigencia 2024.

3

El cambio es  
con las mujeres

Informe de gestión  
**Mintrabajo 2023**

## Fomento al empleo

Con el incentivo para la creación de nuevos empleos se han creado 115.050 empleos para mujeres mayores de 28 años.

## Programa de reconocimiento a la igualdad de género (PRIG Equipares Rural)

Es un conjunto de prácticas y procedimientos de gestión que se incorporan en las estructuras organizativas de las asociaciones y cooperativas rurales, con el fin de implementar acciones efectivas que identifiquen y reduzcan inequidades de género.

Durante la vigencia 2022, se implementó en 30 organizaciones rurales ubicadas en departamentos como Magdalena, Cundinamarca, Santander, Sucre, Córdoba, Antioquia, Cauca, Valle del Cauca y Tolima, impactando aproximadamente a 4.500 mujeres y hombres con sus respectivas familias. Como resultado del proceso de implementación del programa, el 19 de diciembre de 2022, se entregó el reconocimiento a las 15 organizaciones que surtieron todas las fases y pasos del programa y, además, superaron la evaluación con más del 80% del cumplimiento de los requisitos.



15

Organizaciones  
reconocidas

En la vigencia 2023, se han llevado a cabo las siguientes actividades:

A través de la estrategia de invitación a participar, de 201 organizaciones rurales.

Socialización del programa en 62 organizaciones rurales de las 101 organizaciones interesadas en conocer sobre el programa, contando con la asistencia de 560 personas (282 mujeres y 278 hombres).

Vinculación de 31 organizaciones rurales que remitieron la documentación requerida para verificar los requisitos de inscripción ubicadas en los departamentos de Nariño, Sucre, Cundinamarca, Bolívar y Cesar.

Creación de material pedagógico para fortalecer el proceso de implementación del programa y fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones rurales.

Implementación del programa en 9 organizaciones rurales vinculadas en vigencias anteriores con estado de implementación activo.

## Reforma laboral y pensional con enfoque de género

Con miras a avanzar en la promoción de la reivindicación de los derechos de las mujeres en todas sus realidades y diversidades, con miras al cierre de brechas, el Ministerio realizó un ejercicio de diálogo social con más de 100 organizaciones sociales, feministas, sindicalistas, y empresarias, lo cual permitió la recolección de insumos en seis ejes temáticos: i) Trabajo Doméstico, ii) Empleo paritario y estabilidad para las mujeres, iii) Negociación colectiva, pactos y garantías sindicales para las mujeres y personas, iv) Economía del cuidado, v) Licencia de maternidad y paternidad y vi) Brecha salarial de género y violencias contra las mujeres en el mundo del trabajo.

Producto de este encuentro se incluyen en el articulado de reforma 14 puntos asociados a la prohibición de la discriminación a las mujeres en sus diversidades, así como a población que se identifique con otros géneros no binarios y diversidades; la eliminación de barreras para la permanencia y el acceso, el aumento de la licencia de paternidad, concesión de permisos laborales para asistir a obligaciones escolares, la promoción de un trabajo libre de violencias y acoso, la promoción de la participación paritaria de las mujeres en las organizaciones sindicales, la prohibición de la violencia ejercida contra las personas LGBTQ+.

En relación con la reforma pensional se incluyó la incorporación del enfoque de género y diversidad como un principio del Sistema de Protección Social Integral para la Vejez, Invalidez y Muerte de Origen Común, el reconocimiento del trabajo doméstico estableciendo mecanismos para cotización por días o semanas y multiplicidad de empleadores, se reconoce el beneficio de semanas para mujeres con hijos, se otorga una reducción de la edad de las mujeres frente a la edad exigida para los hombres en todos los pilares, en especial, en lo que tiene que ver con el cumplimiento del fallo de la Corte Constitucional C-197 de 2023, reduciendo de manera progresiva el mínimo de semanas para otorgar pensión de vejez a las mujeres.

## Red Nacional de Formalización Laboral

La Red capacitó por medio de 263 actividades en el año 2023, a 4.004 mujeres, siendo Bogotá (885) la ciudad en donde más mujeres fueron sensibilizadas, seguido por Cartagena (209), Barrancabermeja (140) y Albania (136).



# 4

## Respeto y vigencia de los **Derechos Fundamentales del Trabajo**

Informe de gestión  
**Mintrabajo 2023**

## Reforma Laboral



Otro de nuestros grandes retos es la reforma laboral, que desarrolla los artículos 25 y 53 de nuestra constitución Política, los principios y derechos fundamentales en el trabajo, las normas nacionales e internacionales sobre derechos laborales y sindicales y los objetivos de desarrollo sostenible con enfoque de género.

El 24 de agosto de 2024 se radicó por segunda ocasión el proyecto de Reforma Laboral liderado por la Ministra del Trabajo Gloria Inés Ramírez. Correspondió a la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes asumir la gestión de discusión y para ello ponentes, quienes radicaron ponencia mayoritaria el 24 de noviembre de 2023 y que fue discutida en diciembre aprobando 16 artículos del capítulo del derecho laboral individual. Se destaca que éste avance en la presentación de la ponencia tuvo acompañamiento técnico de la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo en alrededor de 6 sesiones de análisis jurídico y técnico con las Unidades de Trabajo Legislativo de los representantes ponentes.



**Estrategia Reformas a las Calles – Encuentros por el Trabajo Decente.** Con el objetivo de promover el diálogo social y la escucha a las comunidades y sus organizaciones sociales mediante la socialización de las reformas impulsadas por el Ministerio del Trabajo y el gobierno del cambio, se realizaron **7 encuentros departamentales con la asistencia de 9.652 personas.**

## Política Pública de Trabajo Digno y Decente



Nos encontramos en el **diseño y reglamentación del Artículo 74° del PND 2022 - 2026**. Que construirá y adoptará la Política Pública de Trabajo Digno y Decente, la cual contará con cinco (5) dimensiones, así: (i) la promoción de empleo e ingresos dignos, (ii) extensión de la protección social, (iii) garantía de los derechos fundamentales del trabajo; (iv) ejercicio de diálogo social y tripartito; y (v) Coordinación nacional y territorial con atención diferencial a los trabajadores y trabajadoras en los territorios y sectores productivos. Además, incorporará planes, programas y proyectos específicos para las personas trabajadoras de las zonas rurales.



### Divulgación de los Derechos Fundamentales del Trabajo

Realizamos acciones de promoción para la difusión y garantía de los derechos fundamentales del trabajo, con enfoque diferencial, así:



### Divulgación de los Derechos Fundamentales del Trabajo con enfoque de género

Realizamos acciones de promoción para la difusión y garantía de los derechos fundamentales del trabajo, con enfoque de género, así:

- Fomento al derecho al trabajo del movimiento LGBTIQ+.
- Impulso a la formalización laboral e inspección laboral del Trabajo Doméstico. Se han iniciado 90 procesos de inspección, así mismo, impactando a 1350 trabajadoras domésticas y realizado 270 acciones en 32 departamentos para contribuir al avance en la protección de derechos fundamentales de las trabajadoras domésticas. De igual forma, se llevó a cabo el lanzamiento del programa certificación para trabajadores domésticas, que promueve el SENA en alianza con el Ministerio del Trabajo.
- En 2023 en el marco de la 16ª Convocatoria de la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL) de la OEA, esta cartera ministerial fue seleccionada para desarrollar una cooperación bilateral entre el Ministerio de Trabajo de Colombia y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay sobre formalización del trabajo doméstico remunerado.
- Implementación de la Estrategia para la prevención y atención de Violencias Basadas en Género en el mundo del trabajo,
- Inspección laboral preventiva en el sector del Trabajo sexual y estudio de caracterización de las diversas modalidades de trabajo sexual con el fin de lograr una propuesta de regulación sobre el trabajo sexual.
- Creación del Grupo Elite con enfoque de Género- GEEG conformado por Inspectoras de Trabajo orientadas al acceso a derechos fundamentales en el trabajo de las mujeres en su diversidad y de personas con orientaciones e identidades de género diversas e inicio de Jornadas Pedagógicas de Inspección Laboral Preventiva en trabajo sexual.

## Plan anual de Inspección 2023

El sistema de inspección del trabajo debe concentrar sus esfuerzos para alcanzar su principal propósito, que es el de velar por el cumplimiento de las normas dirigidas a la protección de los derechos de todo trabajador



**9.303**

Visitas con enfoque a normas laborales y seguridad social



**4.769**

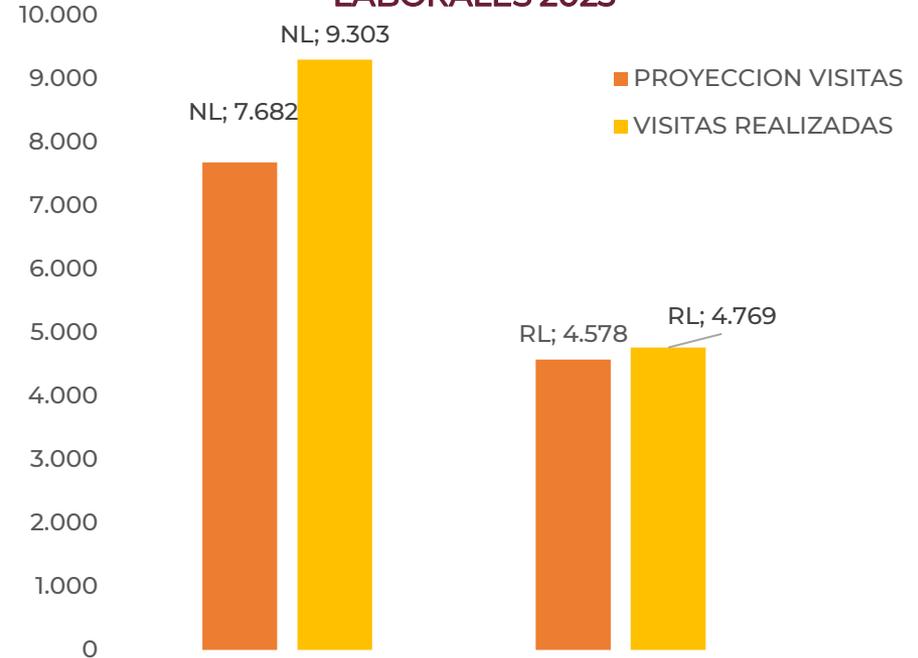
Visitas con enfoque a riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo



**3.947**

Visitas bajo el componente del enfoque de género

## VISITAS NORMAS LABORALES Y RIESGOS LABORALES 2023



## Modelo Integral de Inspección de Género

El Grupo Élite de Inspección Laboral de equidad de género, que funciona desde el pasado 1 de diciembre, es un mecanismo que permitirá detectar situaciones diferenciadas que viven las mujeres y personas LGBTI en el ámbito laboral, porque su finalidad, será promover el trabajo de igual valor, igual remuneración, hacer visibles sus violencias y discriminaciones sexuales y de género en el ámbito laboral, así como sus necesidades y demandas específicas en ámbitos formales e informales.

## Inspección, Vigilancia y Control a las Cajas de Compensación Familiar

Se expidió y dejó en firme el valor de cuota monetaria por departamento, con corte a 31 de mayo de 2023 se asignaron 22.934.509 cuotas pagadas por un valor pagado de \$973.980.311.534 en cuota monetaria.

Se realizó la inspección y vigilancia de los recursos apropiados para el Fondo de Ley FOVIS, tendientes a beneficiar a la población más vulnerable del Sistema del Subsidio Familiar, los cuales fueron destinados para asignar 35.317 subsidios de vivienda entre asignados e indexados por valor \$692.054.250.940, de los cuales 57 fueron asignados para mujeres en el sector rural por valor de \$3.926.180.648 y se pagaron 33.786 subsidios de vivienda por valor de \$389.447.081.873, de los cuales 126 fueron pagados para mujeres en el sector rural por valor de \$ 4.814.038.240.

Se realizó la inspección y vigilancia de los recursos apropiados en el primer trimestre de 2023 por 37 Cajas de Compensación Familiar para FONIÑEZ tendientes a beneficiar a la población más vulnerable del Sistema del Subsidio Familiar, con atención mediante el Plan de Atención Integral a la Primera Infancia (PAIPI) de 161.543 niños y niñas entre 0 y 5 años, de los cuales 52 pertenecen a comunidad negra, 1.713 son afrocolombianos, 1.336 son indígenas, 18 palenqueros, 34 raizales, 15 Rrom o gitanos y 158.375 no se autorreconocen en ninguna de las anteriores etnias.

Se realizó la inspección y vigilancia de los recursos apropiados para el Fondo de Ley FOSFEC, tendientes a beneficiar a la población más vulnerable del Sistema del Subsidio Familiar, los cuales fueron destinados para asignar mediante el Mecanismo de Protección al Cesante beneficios a los trabajadores dependientes e independientes cesantes de categoría A y B de los sectores público y privado que hayan aportado a las Cajas de Compensación Familiar por lo menos 12 meses continuos o discontinuos en los últimos tres (3) años. Entre enero y noviembre de 2023, las Cajas de Compensación Familiar realizaron el pago de beneficios económicos a 188.465 personas por valor de \$559.183.806.636.

## Cuadro de Postulaciones y Monto entregado enero a noviembre 2023 Ley 2225 de 2022

VIGENCIA 2023	RADICADOS	APROBADOS	LIQUIDADOS	MONTO
Enero	19.387	12.481	13.205	40.796.906.472
Febrero	22.243	15.676	15.428	50.966.049.766
Marzo	24.063	18.014	18.247	59.189.022.100
Abril	18.917	13.859	17.047	50.024.622.600
Mayo	21.912	15.869	18.463	56.394.296.000
Junio	20.365	13.581	17.398	50.811.752.306
Julio	18.923	13.873	16.332	46.083.907.904
Agosto	21.039	15.882	19.648	56.285.905.554
Septiembre	19.729	14.148	18.729	50.489.971.420
Octubre	19.638	14.032	17.526	49.452.926.420
Noviembre	20.791	14.854	16.442	48.688.446.094
Diciembre	0	0	0	0
<b>Totales</b>	<b>227.007</b>	<b>162.269</b>	<b>188.465</b>	<b>\$559.183.806.636</b>

\* Liquidados corresponde a los beneficiarios a los cuales se les giró el beneficio económico



5

Crece la generación para la vida y la paz:  
niñas, niños y adolescentes  
protegidos, amados y con  
oportunidades

Informe de gestión  
**Mintrabajo 2023**

## Prevención y erradicación de la explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes

La implementación se hace a través de:

- Realización de 94 jornadas y actividades de sensibilización en territorio.
- Articulación con el SENA para la remisión, bajo el principio de confidencialidad, de 35 casos en riesgo o víctimas de ESCNNA quienes recibieron la oferta de servicios del SENA con una atención diferencial.
- El Ministerio del Trabajo, en alianza con equipo de trabajo UNICEF – ICBF – DNP, avanzó en la construcción de matriz de simplificación de la LPP, efectos, productos e indicadores.
- El Ministerio del Trabajo participó activamente en los comités de prevención, atención y la instancia de coordinación nacional del Mecanismo Articulador.

## Implementación de la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador

La implementación se hace a través de:

- Asistencias Técnicas a los Comités CIETIS departamentales, municipales y Distritales y Direcciones Territoriales.
- Realización de Jornadas de sensibilización para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la protección integral del Adolescente Trabajador en articulación con Direcciones Territoriales y administraciones departamentales y locales.
- Jornadas de Sensibilización con especial énfasis en Trabajo Adolescente Protegido

## Implementación de la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador

La implementación se hace a través de:

- Asistencias Técnicas a los Comités CIETIS departamentales, municipales y Distritales y Direcciones Territoriales.

No. personas capacitadas	No. departamentos asistidos	No. municipios asistidos	Comités CIETIS Departamentales asistidos	Comités CIETIS Municipales asistidos
2.906	30 <sup>2</sup>	500	30	439

- Realización de Jornadas de sensibilización para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la protección integral del Adolescente Trabajador en articulación con Direcciones Territoriales y administraciones departamentales y locales, y jornadas de Sensibilización con especial énfasis en Trabajo Adolescente Protegido

No. Personas sensibilizadas	No. departamentos asistidos <sup>3</sup>	No. municipios asistidos
1128 <sup>4</sup>	33	18 <sup>5</sup>



## Negociación salario mínimo 2024

El Gobierno Nacional, empresarios y las centrales obreras no lograron un acuerdo para que el salario mínimo para la vigencia 2024, no obstante el Ministerio del Trabajo lideró 6 sesiones formales de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, fortaleciendo el diálogo, y 10 sesiones de mesas bilaterales, las cuales desde el apoyo técnico lograron fijar parámetros al Gobierno para expedir el decreto de salario mínimo el 29 de diciembre, por un total de \$1.300.000, y un valor de \$ 162.000 para el auxilio de transporte

## Mesas de diálogo

Para la vigencia 2023 se iniciaron 80 mesas de diálogo (Gobierno, los empleadores y los trabajadores) y 9 mesas de trabajo (Ministerio de Trabajo y las organizaciones sindicales o sociales), 48 de ellas cerradas. Se continuó la gestión de cuarenta (40) mesas abiertas del año 2022.

Los motivos de cierre de las mesas de diálogo son: por acuerdo, falta de voluntad de las partes, procesos judiciales vigentes, actuaciones administrativas en otras Dependencias de Mintrabajo, por decisiones judiciales, cosa juzgada, falta de competencia de Min trabajo

## Negociación Nacional Estatal 2023 - 2025

La negociación 2023 está conformada con un total de 37 organizaciones sindicales negociadoras entre centrales, confederaciones y federaciones que representan a las y los trabajadores del sector público. En relación con las solicitudes, el Gobierno Nacional recibió 1813 solicitudes distribuido en 19 pliegos

Entre otros temas acordados se encuentran los siguientes:

- Incremento salarial para 2023 y 2024 (Acuerdo parcial)
- Carrera Administrativa (Acuerdo parcial)
- Concurso de méritos (Acuerdo parcial)
- Bonificación judicial (Acuerdo parcial)
- Garantías Sindicales (Acuerdo parcial).

## Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales

Instancia tripartita establecida en la Constitución Política Nacional de 1991, en particular en el Artículo 56 y conformada mediante la Ley 278 de 1996. Esta última fue modificada por la ley 990 de 2005 en cuanto a la composición del sector sindical. Las sesiones del 4, 11, 12 y 22 de diciembre fueron enfocadas específicamente la negociación del salario mínimo.

Durante el 2023, la CPCPSL se ha reunido en ocho oportunidades, el 13, 14 y 21 de marzo para la presentación y discusión del texto de proyecto de ley sobre la Reforma Laboral y la Reforma Pensional a presentar ante el Congreso del República. En la sesión del 28 de noviembre, se reactivó la subcomisión de empleo y empleabilidad, y la consulta sobre ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso y aprobación del calendario de negociación salario mínimo

## Subcomisiones Temáticas

La CPCPSL ha creado subcomisiones temáticas con el fin de fomentar y fortalecer el diálogo social en temas o áreas específicos que la instancia tripartita consideró por consenso ser necesarios abrir espacios que confluye en un beneficio a nivel nacional. Es así como, la CPCPSL cuenta con 11 subcomisiones temáticas señaladas a continuación:

- Subcomisión de Productividad
- Subcomisión de Asuntos Internacionales
- Mesa de Seguimiento a la Implementación del Convenio 189 de la OIT relativo a Trabajo Doméstico.
- Subcomisión de Género
- **Subcomisión de reforma laboral**
- **Subcomisión de reforma pensional**
- Subcomisión de Empleo y Empleabilidad
- Subcomisión de formalización en sector rural
- CETCOIT Plenaria
- Subcomisión para el diálogo social tripartito en Gestión Migratoria Laboral.
- Subcomisión del Sector Público

## Estudios de conflictividad sociolaboral

Se actualizaron, aprobaron y socializaron 28 Estudios de Conflictividad Sociolaboral correspondientes a las SDCPSL de: Antioquia, Arauca, Atlántico, Bogotá, D.C., Bolívar, Boyacá, Caldas, Caquetá, Casanare, Cauca, Cesar, Córdoba, Cundinamarca, Guainía, Guajira, Huila, Magdalena, Meta, Nariño, Norte de Santander, Putumayo, Quindío, Risaralda, San Andres, Santander, Sucre, Tolima y Valle del Cauca. En procura de la atención efectiva de la conflictividad se crearon Subcomisiones Accidentales Tripartitas (A-demanda), conformadas por un representante de cada sector del tripartismo (Gobierno, Trabajadores y Empleadores) buscando así la atención inmediata y oportuna de los conflictos que se llevaron ante las SDCPSL.

## Conflictos laborales atendidos

Se atendieron a través de mesas de diálogo social 43 conflictos, evitando que las partes llevaran sus diferencias a actuaciones administrativas y/o judiciales, ceses de actividades, huelgas y procurando el mejoramiento de las relaciones laborales

## Capacitación y sensibilización

En desarrollo de los planes de diálogo social, se logró sensibilizar en la vigencia 2023 a 27.088 personas de diferentes grupos sociales, como: Organizaciones sindicales, administraciones departamentales y municipales (Gobernación, Alcaldías, etc.), sectores de la economía formal e informal, trabajadores dependientes e independientes, empleadores públicos y privados, gremios de la producción, estudiantes e integrantes de la SDCPSL.

## Subcomisiones departamentales de concertación de políticas salariales y laborales – SDCPSL

Espacios de diálogo social y tripartismo creados por la Ley 278  **33** activas de 1996 que reglamenta el artículo 56 de Constitución Política con el objeto de fomentar las buenas relaciones laborales, contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertar las políticas laborales del país.

En 2023 se realizaron 306 reuniones en el marco de la SDCPSL.

## Comisión especial de tratamiento de conflictos ante la OIT-CETCOIT

Para el Gobierno de Colombia, es importante resaltar el escenario de diálogo social, de la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT, conocida como CETCOIT, como un espacio tripartito, donde se tratan los diferentes casos entre las organizaciones empleadoras, las trabajadoras y el ente conciliador, de los cuales se aúnan en esfuerzos bajo el mecanismo de la mediación. Es importante resaltar la relevancia de este espacio, ya que permite mitigar la presentación de casos ante los entes internacionales, con el objeto de establecer entornos de diálogo, generación de confianza y de credibilidad entre partes, obteniendo como resultado concertaciones alrededor de los conflictos presentados entre sí. Se enmarcan en la garantía de los Convenios 87, 98, 151 y 154 de la OIT ratificados por Colombia tales como el derecho de asociación, libertad sindical, negociación colectiva.

En el curso del año 2023, la CETCOIT han atendido y gestionado:

- Los Derechos de petición y PQRSD de las organizaciones sindicales y las centrales obreras respecto de la CETCOIT, en un aproximado de 87 solicitudes.
- Se llevaron a cabo sesiones de la Subcomisión de Análisis de Casos de la CETCOIT en fechas 31 de marzo de 2023, 28 de abril de 2023 y 8 de agosto de 2023, estableciendo como ruta: Avanzar en los casos, como cierres, seguimientos de casos ya tratados/mediados y, la aprobación de los nuevos casos colocados a consideración conforme al Manual de Admisibilidad.
- En el año 2022 se cerró el Inventario de Casos en un total de 23.
- El Ministerio del Trabajo logró un acuerdo tripartito en sesión de diciembre de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales en orden a la escogencia del facilitador quien, por sus calidades académicas y experiencia en los temas económicos y laborales, brindará a la CETCOIT la posibilidad de generar nuevos acuerdos para la solución de conflictos sociolaborales en donde se discuta la presunta violación a los convenios 87 y 98 de la OIT. El facilitador elegido es el Dr. Beethoven Herrera Valencia.

El Artículo 75° del PND 2022 – 2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida establece que: “ se promoverá la formulación e implementación participativa de políticas públicas de trabajo digno y decente en los niveles departamentales, municipales y regionales”, por esto desde el programa de asistencia técnica territorial se:

- ❖ **Elaboraron mediante metodología participativa 33 documentos de Recomendaciones para la Promoción del Trabajo Digno y Decente Dirigidas a Gobiernos Territoriales 2024-2027.**
- ❖ **Se brindó asistencia técnica y acompañamiento para la formulación y adopción de 3 políticas públicas de trabajo decente en los departamentos del Valle, Caldas y Santander.**
- ❖ **Construcción de orientaciones para la formulación de planes de Desarrollo Territoriales 2024-2027 para el sistema de planeación territorial SisPT.**
- ❖ **Coordinación y participación en ferias y jornadas de socialización de oferta para acercar los servicios del sector trabajo a la comunidad**
- ❖ **Implementación de la Agenda Nacional de Transferencia de Conocimiento 2023, en la cual se brindó asistencia técnica en trabajo digno y decente a través de 24 jornadas de capacitación.**
- ❖ **Elaboración y Difusión de 11 boletines (NOTIGATT) informativos con resultados relevantes de la asistencia técnica.**





7

Jóvenes con derechos que lideran las transformaciones para la vida

Informe de gestión  
**Mintrabajo 2023**

## Programa Jóvenes en Paz

Definimos que desde el sector trabajo participaremos en el programa Jóvenes en paz, así:

- En el componente de educación con la formación para el trabajo desde SENA y la educación solidaria desde Unidad Solidaria.
- En la definición del Plan de Vida y en el componente de corresponsabilidad la competencia del sector trabajo se desarrollará a través del Ministerio del Trabajo, Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias y Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA y estará orientada a apoyar las iniciativas productivas o ideas de negocio de emprendimiento y asociatividad de acuerdo con la demanda de las y los jóvenes.
- También participamos con el componente de empleabilidad desde el Servicio Público de Empleo en el servicio de gestión y colocación de empleo a los jóvenes que definan dicha ruta.



## Programa Estado Joven

Facilita los procesos de transición de los espacios de aprendizaje al mercado laboral de los jóvenes (entre los 15 y 28 años de edad), a través de incentivos para la realización de prácticas laborales en el sector público.

En el marco de la 10ª convocatoria realizada en el primer semestre de 2023 se beneficiaron 1.300 jóvenes, de los cuales 713 (55%) fueron mujeres y 587 (45%) hombres.

Para la 11ª convocatoria del segundo semestre de 2023, se beneficiaron 916 jóvenes, de los cuales 522 (57%) eran mujeres y 394 (43%) hombres.

De esta forma, se beneficiaron durante la vigencia 2.216 jóvenes



**8** | Paz total  
e integral

Informe de gestión  
**Mintrabajo 2023**

## Víctimas del Conflicto Armado

### Formación para el Trabajo

En 30 municipios se certificaron en formaciones técnicas laborales a 1,821 víctimas del conflicto armado.

### Orientación Vocacional

780 jóvenes víctimas del conflicto armado en 13 municipios a nivel nacional recibieron a satisfacción la orientación vocacional.

### Generación de Ingresos Rural

Participaron 1489 víctimas del conflicto armado en 26 municipios a nivel nacional, las cuales recibieron activos productos, formación en temas empresariales, comercialización y uso de los activos acorde con las especificaciones de las líneas productivas.

### Generación de Ingresos Urbano

Participaron 352 víctimas del conflicto armado las cuales recibieron diplomados talleres y cursos, 53 recibieron activos productivos y 165 recibieron talleres en comercialización.

### Sujetos de Reparación Colectiva

Participaron 24 sujetos de reparación colectiva en 21 municipios, de los cuales 20 pertenecen a comunidades étnicas y 4 a comunidades campesinas.



9

Pueblos y  
Comunidades Étnicas

Informe de gestión  
**Mintrabajo 2023**

## Pueblos y comunidades étnicas

- Se realizaron 22 actividades por medio de sensibilizaciones, capacitaciones y socializaciones donde se divulgaron los derechos fundamentales para poblaciones étnicas con énfasis en discriminación racial en el ámbito laboral para poblaciones étnicas, sensibilizaciones que contaron con la participación de 1.012 asistentes a nivel nacional.
- Se realizaron 19 reuniones entre mesas, articulaciones y actividades de programación con la participación de 235 personas.
- Alianza con Distrito Capital – Radio (DC Radio) para la realización de programas radiales sobre discriminación racial en el ámbito laboral con diferentes líderes de las comunidades y poblaciones NARP, Rrom e indígenas.
- Para la implementación de una estrategia de divulgación, se trabajó con las comunidades y poblaciones NARP, Rrom e indígenas, Gremios, Cámaras de Comercio, entidades del orden nacional, departamental y local con sus respectivos funcionarios y diferentes empresas que buscaban obtener información sobre la discriminación racial en el ámbito laboral.
- Se articuló con las entidades adscritas a Sector Trabajo para el desarrollo de la convocatoria en Soledad Atlántico y Barranquilla donde se promovieron programas de emprendimiento, certificación de competencias y empleo con el fin de incidir en la promoción de convocatorias cerradas donde exista la prevalencia de inclusión de las mencionadas comunidades. Es importante tener en cuenta que, ya no se denominarán “convocatorias cerradas por temas de discriminación” sino “convocatorias o ferias de servicios del sector trabajo para poblaciones determinadas”.



**10**

Garantías hacia un mundo  
sin barreras para las personas  
con discapacidad

Informe de gestión  
**Mintrabajo 2023**

## Inclusión laboral de las personas con discapacidad

Se realizaron 57 actividades para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad y las ventajas y beneficios obtenidos por su vinculación, contando con la participación de 2.873 asistentes entre talleres, foros, capacitaciones y asistencias técnicas a nivel nacional.

Dichas acciones se realizaron en el marco de la estrategia para la implementación de los Decretos 2011 de 2017 el cual establece el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en las entidades del sector público y el Decreto 2177 de 2017, mediante el cual crea el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y la integración de las Subcomisiones departamentales, distritales y municipales para la Inclusión Social, Laboral y Productiva de las personas con discapacidad.

# Informe de gestión **Mintrabajo 2023**

*Oficina Asesora de Planeación*  
*©Grupo de Comunicaciones*  
*Ministerio del Trabajo*

**2024**

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)

[@MinTrabajoCol](https://www.instagram.com/MinTrabajoCol)

