

INFORME DE GESTIÓN
2022
MINISTERIO DEL
TRABAJO



En el marco de las facultades extraordinarias otorgadas al presidente de la República de Colombia para modificar la estructura de la administración pública, se expidió la Ley 144 de 2011, por medio del cual se reorganiza el Ministerio de la Protección Social, el cual se denominará Ministerio del Trabajo y se define el Sector Administrativo del Trabajo.

Mediante Decreto 4108 de 2011 se modifican los objetivos y estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo, que estará integrado por el Ministerio del Trabajo, las entidades adscritas Servicio Nacional de Aprendizaje, Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias y la Superintendencia del Subsidio Familiar y por la entidad Vinculada Administradora Colombiana de Pensiones -Colpensiones.

El Ministerio del Trabajo fomenta políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones.

1.1 Misión.

Formular, adoptar y orientar la política pública en materia laboral que contribuya a mejorar la calidad de vida de los colombianos, para garantizar el derecho al trabajo decente mediante la identificación e implementación de estrategias de generación y formalización del empleo, respeto a los derechos fundamentales del trabajo y la promoción del diálogo social y el aseguramiento para la vejez.

1.2 Visión.

Para el 2022 ser reconocida como la entidad rectora de la política laboral que lidere e impulse el Trabajo Decente en el país

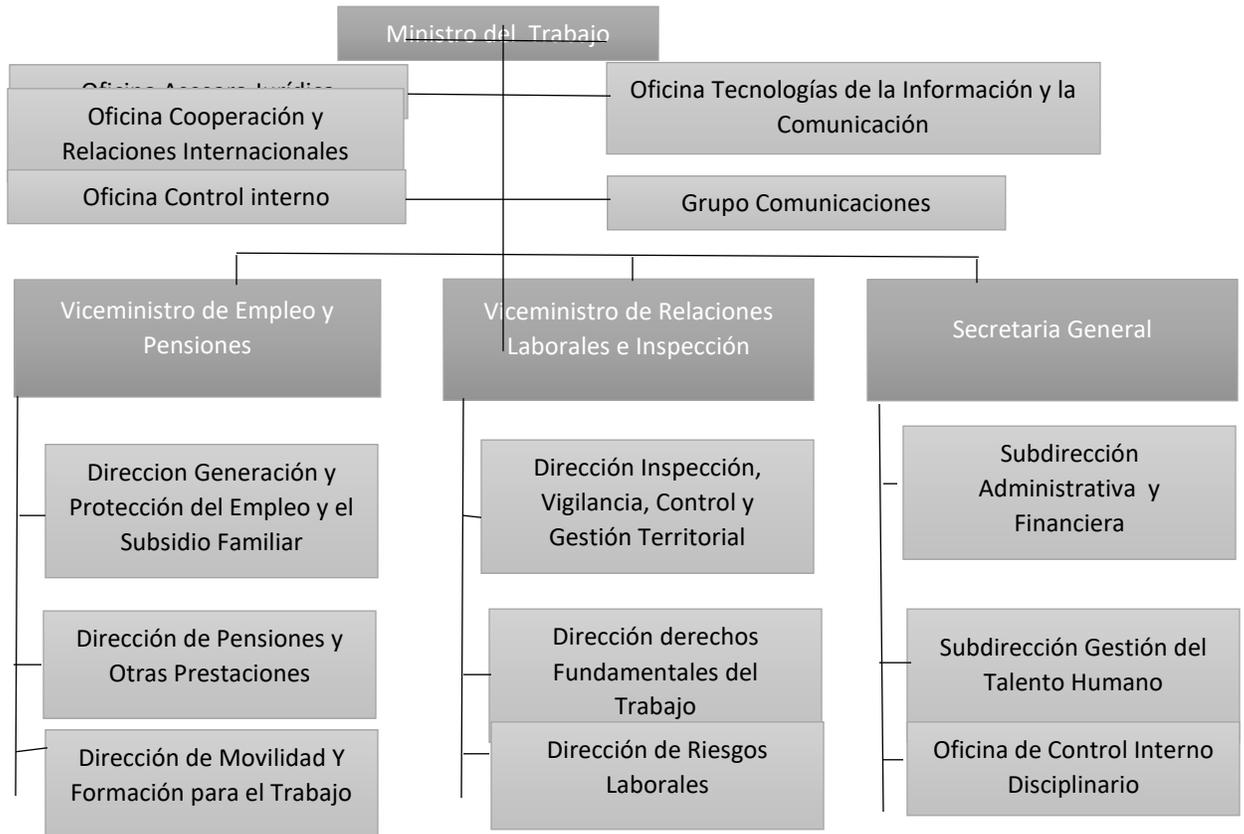
1.3 Objetivos

El Ministerio del Trabajo tiene como objetivos 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 de un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento del diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales

1.4 Estructura organizacional



La actual estructura de la planta de personal del Ministerio del Trabajo, está conformada de la siguiente manera: Despacho del ministro del Trabajo, Despachos de viceministro de Empleo y Pensiones y viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, Secretaría Técnica, seis direcciones técnicas y cinco oficinas asesoras.



2. INFORME GESTIÓN DE 1 ENERO A 31 DE JULIO DE 2022

El concepto de **Trabajo Decente** orienta la acción del Ministerio que reconoce el derecho a obtener una actividad como sustento económico como fuente de dignidad personal, estabilidad familiar y consolidación de la armonía y convivencia en la comunidad. Sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa, además, la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar del trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.



Es así como, el impulso de políticas públicas que apunten a la dignificación del empleo en Colombia y la promoción del Diálogo Social para dinamizar las relaciones entre Gobierno, trabajadores y empresarios, han sido parte sustancial de la gestión del Ministerio del Trabajo. Ha sido un compromiso de este Gobierno liderar acciones para garantizar el trabajo decente, elemento estructural del nuevo Plan Nacional de Desarrollo, *Pacto por Colombia, pacto por la equidad*. A partir de esta carta de navegación, desde el Ministerio del Trabajo estuvimos comprometidos en dinamizar e impulsar el Piso de Protección Social, el fortalecimiento de la formación laboral a través del Sistema Nacional de Cualificaciones, la generación de empleo para jóvenes, la promoción y protección de los derechos fundamentales del trabajo, así como la promoción del programa Beneficios Económicos Periódicos (BEPs), entre otras apuestas a través de la aprobación de nueve (9) artículos en dicho Plan.

El Trabajo Decente se soporta sobre cuatro componentes, que tienen dinámica propia y se refuerzan entre sí, a saber: (i) respeto y vigencia de los derechos fundamentales en el trabajo; (ii) extensión de la protección y seguridad social; (iii) creación de empleos decentes; y (iv) reforzamiento del tripartismo y el diálogo social.

2.1 Reforzamiento del tripartismo y el diálogo social

En marco de la protección de los derechos de los trabajadores y el Diálogo Social, cabe destacar la negociación estatal, realizada en la vigencia 2019, en la que representantes del Gobierno Nacional y de las organizaciones sindicales del sector público llegaron a un acuerdo laboral. En la que hubo consenso en cuanto al fortalecimiento de la carrera administrativa, la formalización laboral, las garantías sindicales y el bienestar para los servidores públicos. Además, se pactó un aumento salarial del orden del 4.5% para este año y del 1.32% por encima del índice de precios al consumidor (IPC) para 2020. En ese momento, dicho incremento fue el más alto desde que comenzó a funcionar este espacio de negociación laboral en el año 2013.

Para el año 2022, se concertó un incremento nominal al salario mínimo y el auxilio de transporte del 10,07%. Ahora bien, el incremento real del salario mínimo, calculado en 4,45%, es el más alto en la historia, cumpliendo una promesa de campaña del presidente Duque de llevarlo a 1 millón de pesos más el auxilio de transporte.

El 9 de octubre de 2018 se suscribió el **Pacto por el Trabajo Decente**, en donde las organizaciones sindicales, los representantes del empresariado colombiano y el Gobierno Nacional, encabezado por el presidente Iván Duque, a instancias de esta cartera laboral, constituyeron un compromiso para establecer relaciones basadas en la solidaridad, fraternidad, confianza, sentido de



pertenencia y crecimiento mutuo, a partir del diálogo social. De ahí que, se han suscrito doce (12) Pactos por el Trabajo Decente en el marco de los foros realizados a nivel nacional para promover el proyecto de cultura de la legalidad laboral, en los sectores de: Alojamiento y servicios de comidas, Café, Comercio, Construcción e Infraestructura, Flores, Hidrocarburos, Hidrocarburos – ACP, Minas, Salud, Transporte, Vigilancia y Seguridad Privada y Empresas Servicios Temporales.

¡La OIT excluye a Colombia de la ‘lista negra’ de países que deben rendir cuentas!

En reunión 110 de la Conferencia Internacional del Trabajo que se celebra en Ginebra, Suiza, la Comisión de Aplicación de Normas adoptó la lista de países llamados a presentar informaciones sobre la aplicación de Convenios de la OIT.

Colombia no ha sido incluida en la lista de 22 países que son llamados de manera individual a rendir informes por las observaciones realizadas con base en el Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

¡Reconocimiento en la lucha contra el trabajo infantil!

Colombia recibe por segundo año consecutivo reconocimiento en la lucha contra el trabajo infantil, en este evento participan 131 países, está incluido en el Informe Anual de Conclusiones sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil (Informe TDA), elaborado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos en donde resalta a Colombia.

¡En un 95% se han reducido los crímenes contra sindicalistas en Colombia!

Gracias a las estrategias del Estado, los homicidios contra los sindicalistas se han reducido en un 95%. En la vigencia 2011, se presentaban 205 homicidios. En la vigencia 2021 solo se presentaron 11 homicidios, de los cuales aún está por determinar el móvil de estos, número que impone retos importantes para las autoridades. Se concluye entonces que se ha roto la brecha de impunidad. Pasamos de tener hace 20 años cero sentencias, a tener hoy en día, 997 sentencias condenatorias por delitos cometidos contra sindicalistas.

¡Ministerio del Trabajo y Corte Suprema de Justicia avanzan en la reforma al código procesal del trabajo!

Con el fin de trabajar en la descongestión de los procesos laborales en Colombia y el estímulo para la creación de más jueces laborales municipales, entre otros, el ministro del Trabajo y La Corte Suprema de Justicia avanzan en la reforma al código procesal del trabajo.



2.2 Respeto y vigencia de los derechos fundamentales en el trabajo

¡Más de 37 mil teletrabajadores!

Se han realizado 195 capacitaciones en teletrabajo, con la participación de 13.260 personas. Se ha brindado acompañamiento a 65 empresas privadas y 52 públicas. Continuamos con la construcción de la Base de Datos de Teletrabajadores con un resultado de 37.618 registros. Actualmente nos encontramos en la formulación de la Política Pública de Fomento al Teletrabajo.

¡Se continuó la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio!

Trabajo en casa es una modalidad de trabajo ocasional y no es lo mismo que Teletrabajo. Este trabajo en casa está definido como la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

¡Política pública de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control - PIVC: ¡Comprometidos con el Trabajo Decente 2020 – 2030!

Resolución 345 de 11 de febrero de 2020

Formulamos la política pública, que aplica en todo el territorio nacional, está dirigida a las autoridades del Ministerio del Trabajo en especial las que ejercen funciones de prevención, inspección, vigilancia y control y tiene incidencia en los trabajadores, empleadores y sus respectivas organizaciones. Se encuentra formulada bajo los siguientes principios: Prevalencia de los derechos fundamentales, construcción de paz, trabajo digno y decente, principio protector, diálogo social, enfoque diferencial, enfoque territorial, prevención, conocimiento para la adaptación y la transformación y paz laboral.

La política pública de PIVC, tiene por objeto contribuir desde la inspección del trabajo al cumplimiento de las garantías de los trabajadores, la consolidación de la paz laboral y la justicia social.

Dicha política tiene como objetivos específicos los siguientes: i) Consolidar un sistema de prevención, inspección, vigilancia y control del trabajo hacia un sistema confiable, oportuno, estratégico, autónomo de acción preventiva y proactiva con pertinencia territorial; ii) Afianzar el ejercicio de la libertad de



asociación y los derechos de negociación colectiva como mecanismos de participación y representación democrática; iii) Ampliar el espectro en el ejercicio de las funciones de prevención, inspección, vigilancia y control, frente a las nuevas formas de relacionamiento en el trabajo; iv) Generar una cultura del respeto y cumplimiento frente a la protección y defensa de los derechos de los trabajadores. v) Contribuir a los procesos de formalización laboral para la satisfacción de las pretensiones de acceso a un trabajo digno, estable y decente; vi) Incidir en el mejoramiento de las condiciones de trabajo; vii) Fortalecer las estructuras de cumplimiento y efectividad de las decisiones de policía administrativa laboral y articular sus acciones con el poder judicial; y viii) Orientar la inspección del trabajo de un modelo reactivo - coercitivo a un modelo que también integre la prevención, basada en la promoción de derechos, deberes y el diálogo social.

¡Diseñamos metodología de formulación del plan nacional de inspección!

Diseñamos la metodología de formulación del plan nacional de inspección como un instrumento técnico que permite articular todas las acciones necesarias de manera estratégica para la adecuada ejecución de la política pública a partir de sus 3 ejes estructurantes, que son: la promoción, la prevención y la protección que se desarrollan en 6 líneas de acción priorizadas con las direcciones territoriales.

¡Incrementamos en 355 la Planta de Inspectores del Trabajo!

Logramos incrementar en 355 la Planta de Inspectores del Trabajo y Seguridad Social en el Ministerio del Trabajo, pasando de 904 que se habían establecido desde el año 2014, a 1.259 para el año 2022, debido a que en el mes de enero del presente año, la Presidencia de la República expidió el Decreto No. 144 del 2022, "Por el cual se modifica la planta de personal del Ministerio del Trabajo"; en este se ordenó la creación de trescientos cincuenta y cinco cargos (355) de Inspector de Trabajo y Seguridad Social Código 2003 Grado 14, los cuales se encuentran actualmente en vacancia definitiva.

¡Campus Virtual de Formación de Inspectores del Trabajo!

Para la vigencia 2022, se tiene estructurado el programa de capacitación a través del Campus Virtual a impartir a los 355 inspectores del trabajo y seguridad social, que van a incorporar al Ministerio del Trabajo, incluirá la del protocolo de inspección para identificar posibles casos de trata con fines de trabajo forzoso, y de explotación laboral.

¡237 municipios intervenidos con inspección móvil!

La inspección móvil la desarrollamos a través de dos diferentes modelos de operación: Uno de ellos, es el de intervención integral que se desarrolla a través



de ciclos de intervención que dura aproximadamente 5 semanas y cuenta con equipos de gestión territorial.

El otro es el modelo de brigadas de inspección que consta de una jornada de promoción e información de rutas de atención en Inspección, Vigilancia y Control, organización de mesas de trabajo con empleadores y/o comunidades y/o autoridades locales para tratar problemáticas de temas laborales. Para ello es necesario que los municipios a intervenir sean elegidos bajo los siguientes criterios:

- No tener Inspección Municipal.
- No estar dentro de los municipios caracterizados por la Presidencia de la República como Priorizados.
- Ser municipios con características rurales que puedan presentar alta conflictividad laboral.

Hemos desarrollado 149 brigadas de inspección y 95 intervenciones integrales en diferentes municipios rurales y municipios PDET, formando a 7.716 vigías laborales.

¡175 acuerdos de formalización laboral suscritos, que beneficiaron a 8.336 trabajadores!

Instrumento de formalización de las relaciones laborales y una herramienta de protección de los trabajadores, los cuales son suscritos entre las empresas y el Ministerio de Trabajo, con el fin de contratar directamente a los trabajadores vinculados por la empresa mediante la tercerización laboral indebida o con violación de los derechos constitucionales, legales y prestacionales, mediante la celebración de contratos laborales con vocación de permanencia.

¡44.726 visitas de inspección desarrolladas desde 2018 en sectores priorizados!

Las principales actividades económicas en las cuales se practican acciones de inspección corresponden al análisis de riesgos de conflictividad laboral determinado por diferentes fuentes estadísticas internas del ministerio que dan los lineamientos necesarios para establecer los principales sectores económicos con mayor riesgo.

¡36 Direcciones Territoriales y el 92% de Inspecciones del trabajo con el Sistema de Información de Inspección, Vigilancia y Control (SISINFO) implementado!

El Sistema de información de IVC - SISINFO, es la herramienta informática y jurídica en línea a través de la cual se registran las investigaciones administrativas, que con corte a 31 de marzo de 2022 se tienen registrados 94.169 expedientes, correspondientes a 60.593 expedientes en estado finalizado



(procesos ejecutoriados) y 33.576 expedientes en estado activo (procesos en trámite).

¡37.504 trámites solicitados en Ventanilla Única de Trámites y Servicios desde el 2018!

Herramienta que le facilita al ciudadano hacer una solicitud en la página WEB del Ministerio del Trabajo evitando desplazamientos, cero filas, ahorrándole tiempo y dinero, con resultados eficientes y oportunos. En la actualidad, cuenta con 34 trámites de los 46 que se radican por la ventanilla presencial y ya se encuentra implementada en las 33 Direcciones Territoriales y 3 Oficinas Especiales que operan en el Ministerio del Trabajo.

¡Sistema de Información de Archivo Sindical!

La creación, estructuración e implementación del Sistema de Información de Archivo Sindical del Ministerio del Trabajo - SIAS". Se viene ejecutando en tres fases: La primera fase se desarrolló en los años 2019 y 2020, la segunda fase en el año 2021 donde se consolidó el diseño de los reportes sobre pactos colectivos, contratos sindicales y convenciones colectivas del SIAS, de igual manera se diseñó la estrategia para el cargue de información histórica en el SIAS, se conformó la mesa de ayuda funcional del SIAS, se iniciaron los accesos a los diferentes ambientes de desarrollo y producción. En el año 2022 se efectuaron mejoras generales al sistema.

¡4,8% la tasa de Trabajo Infantil para 2021!

Entre el año 2020 y 2021, la tasa de trabajo infantil se redujo en 0.2 puntos porcentuales (5% a 4.8%), lo que significó que 508 mil NNA trabajaron y 9 mil niños, niñas y adolescentes (NNA) dejaron de trabajar en actividades peligrosas que dañan su salud, física y mental durante este período. En las cabeceras se reportaron 192 mil NNA y en los centros poblados y rural disperso la población reportada fue 316 mil NNA.

Hemos fortalecidos los CIETIS departamentales mediante capacitación de sus miembros y desarrollamos un diplomado virtual en donde certificamos a 1.209 delegados de 470 municipios.

Entre 2018 y mayo de 2022 se han realizado 600 talleres virtuales y presenciales para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador en los 32 departamentos del país, donde se capacitaron cerca de 14.800 personas. En solo un año, por ejemplo, se llegó a 842 municipios.



¡Red Colombia contra el Trabajo Infantil!

La Red se creó en el marco de una alianza público-privada cuyo objetivo es contribuir a la prevención y erradicación del trabajo infantil y de sus peores formas en las empresas, sus cadenas de suministro y sus áreas de influencia. Además, busca proteger a los adolescentes trabajadores en régimen de protección especial. Es coliderada por el Ministerio del Trabajo y cuenta con 41 empresas adheridas y 23 aliados estratégicos (instituciones educativas, gobierno, entidades del Sistema de Naciones Unidas, entre otras) que buscan promover los derechos de los niños, niñas y adolescentes.

¡Declarar América Latina y el Caribe como la primera región en desarrollo libre de trabajo infantil para 2025!

Somos miembros de la plataforma de acción intergubernamental y tripartita en la cual los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores trabajamos activamente para avanzar juntos hacia el logro de la meta 8.7 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que llama a poner fin al trabajo infantil en todas sus formas para 2025.

¡Conmemoración del Día Mundial contra el Trabajo Infantil!

El Día Mundial contra el Trabajo Infantil fue lanzado inicialmente en 2002 gracias a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como una fecha para sensibilizar acerca de la magnitud de este problema y aunar esfuerzos para erradicar el trabajo infantil. “El 12 de junio de cada año tenemos la oportunidad de fomentar y coordinar las iniciativas de los gobiernos, las patronales y sindicatos, la sociedad civil, los medios de comunicación y muchos otros actores locales, como escuelas y ayuntamientos, en la lucha contra el trabajo infantil”

Entre el 13 y el 17 de junio de 2022, desde Pacto Global Red Colombia y la Red Colombia contra el Trabajo Infantil promovimos una serie de actividades conmemorativas que buscan hacer un llamado de atención para fortalecer las acciones en esta materia, así como sensibilizar a la comunidad en general.

¡Concurso Nacional de Buenas Prácticas para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil!

La iniciativa busca motivar la implementación de los ejes estratégicos de la política pública, generar acciones eficaces, visibilizarlas y resaltarlas en las instituciones públicas y privadas y sus cadenas de valor, en procura de la prevención y erradicación de esta problemática y en la promoción de las garantías del trabajo adolescente protegido, para que otras instituciones puedan replicarlas.



Las Instituciones públicas o privadas y sus cadenas de valor, que hayan implementado buenas prácticas para la prevención y erradicación del trabajo infantil, podrán postularse hasta el 12 de julio de 2022.

¡MinTrabajo crea Grupo Élite contra el Trabajo Infantil!

Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social que conforman la Comisión Equipo Élite contra el Trabajo Infantil, adelantarán las acciones de prevención, inspección, vigilancia y control para garantizar la protección de los niños, niñas y adolescentes en el país.

¡10 millones de dólares en asistencia para erradicar el trabajo infantil y otras formas de violencia en Colombia otorga el Gobierno de Estados Unidos!

Esta asociación se basará en un plan de mínimo cinco años, desarrollado conjuntamente por los dos gobiernos, e incluiría \$ 10 millones de dólares en asistencia estadounidense otorgada a la sociedad civil y organizaciones internacionales a través de un proceso competitivo, para trabajar en conjunto con el gobierno de Colombia en la implementación de acciones para proteger a los niños, niñas y adolescentes de vulneraciones aberrantes como la trata de personas, la explotación sexual comercial, el trabajo infantil y el reclutamiento forzoso.

¡Prácticas Discriminatorias en procesos de selección y desempeño laboral!

El Ministerio del Trabajo, comprometido con la igualdad y la protección especial del derecho al trabajo frente a formas de discriminación, expidió la circular 62 del 2021, mediante la cual reitera la prohibición de cualquier acto de exclusión en los procesos de selección para desempeñar un empleo en el sector privado.

El empleador debe velar por la protección del derecho a la intimidad y privacidad de la salud de sus trabajadores o sus aspirantes, y como principio básico de la no discriminación en el empleo, el criterio para seleccionar empleados debe corresponder con el trabajo específico que se va a desarrollar, siendo prohibido acudir a cualquier tipo de práctica discriminatoria que afecte los derechos de los aspirantes a un empleo. De lo contrario serán objeto de investigaciones y sanciones por vulneración de los derechos laborales.

¡Sello Equipares Empresarial y Equipares Rural - Sistemas de Gestión de Igualdad de Género!

Equipares es un programa de certificación en Equidad Laboral con Enfoque de Género, el cual toma vida en el marco de la Ley 1257 de 2008. Así mismo, el Sello Equipares es una experiencia de transformación cultural en empresas y organizaciones. La certificación es otorgada por el Ministerio del Trabajo, con el



acompañamiento de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, y el apoyo técnico del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.

Al ser una certificación, Equipares está estructurado bajo el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), para lo cual, el programa analiza desde la perspectiva de género ocho dimensiones transversales a la organización, donde un(a) consultor(a) (Agente de Equidad Laboral) hará un diagnóstico Organizacional con enfoque de género.

Así entonces, posterior a la elaboración del diagnóstico organizacional con enfoque de género, se creará una política de igualdad de género para la Organización / Empresa, y se hará un plan de acción. De esta forma la empresa adquiere el Reconocimiento - "Compromiso por la Igualdad".

El Plan de Acción se ejecutará, la empresa realizará los ajustes necesarios y por último, se hará una auditoría externa que conducirá a la organización al Nivel I de Certificación - "Implementación de Acciones por la Igualdad". Dicho resultado será remitido al Mecanismo de Igualdad (Ministerio del Trabajo y Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer). De ser aprobada, se reconocerá a la organización con el Sello de Plata, y tendrán las organizaciones hasta dos años para ser certificadas y otorgarles el Nivel II Sello de Oro- "Cierre de Brechas".

Por otro lado, El Programa de Reconocimiento a la Igualdad de Género (PRIG Equipares Rural) es una herramienta de transformación cultural cuyo objetivo general es fomentar la igualdad y equidad de género entre las personas asociadas y/o vinculadas laboralmente a las cooperativas y asociaciones rurales a partir de la implementación de una metodología participativa que promueve prácticas organizacionales que reducen las brechas existentes entre las mujeres y hombres en la ruralidad.

Por último, reconocimos con el Sello Equipares a 46 empresas Pymes y organizaciones rurales por su compromiso con el cierre de brechas. 12 empresas recibieron Reconocimiento, 19 Sello Plata, 4 Sello Oro, 4 Recertificación de Sello Oro, 2 certificación y 5 Sello PRIG Equipares Rural.

¡Economía del Cuidado!

La Política Nacional del Cuidado, será sometido a aprobación en la primera sesión de la Comisión Intersectorial de Política, el próximo mes de julio. Adicionalmente se cuenta con el proyecto de Decreto por medio del cual se crea la Comisión Intersectorial de la Política Nacional de Cuidado y se dictan disposiciones para su funcionamiento, el cual se encuentra en ajuste en el DNP. En paralelo se definió el proyecto de Reglamento interno de la Comisión Intersectorial para la Política de Cuidado. Y por último se estructuró la propuesta del Plan de Acción para la implementación de la política del cuidado.



¡Prácticas Discriminatorias en procesos de selección y desempeño laboral!

El Ministerio del Trabajo, comprometido con la igualdad y la protección especial del derecho al trabajo frente a formas de discriminación, expidió la circular 0062 del 7 de octubre del 2021, mediante la cual reitera la prohibición de cualquier acto de exclusión en los procesos de selección para desempeñar un empleo en el sector privado.

El empleador debe velar por la protección del derecho a la intimidad y privacidad de la salud de sus trabajadores o sus aspirantes, y como principio básico de la no discriminación en el empleo, el criterio para seleccionar empleados debe corresponder con el trabajo específico que se va a desarrollar, siendo prohibido acudir a cualquier tipo de práctica discriminatoria que afecte los derechos de los aspirantes a un empleo. De lo contrario serán objeto de investigaciones y sanciones por vulneración de los derechos laborales.

¡Cooperación Internacional!

Desde el inicio del proceso de ingreso de Colombia a la OCDE, el Ministerio del Trabajo de Colombia ha fortalecido sus acciones y ha desarrollado políticas y estrategias en beneficio los trabajadores de Colombia; para responder a las recomendaciones dadas por el Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales (ELSAC) en materia laboral. Esto ha implicado un trabajo mancomunado entre distintas entidades del Gobierno, como la fiscalía general de la Nación, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Defensa, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, el Ministerio de Salud y Protección Social, la Unidad Nacional de Protección y las entidades adscritas al Ministerio del Trabajo.

Recientemente, en el marco de la 141.^a Reunión del Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales, encuentro que se llevó a cabo el pasado 07 de abril en París, el Sr. ministro del Trabajo, Ángel Custodio Cabrera, tuvo la oportunidad de compartir los avances de nuestro país en materia laboral con la sustentación del segundo informe pos-acceso de Colombia a la OCDE. El informe en mención expuso los progresos específicos de Colombia durante el año 2021 en cada una de las cuatro recomendaciones pos-acceso en temas laborales.

Por otro lado, El Global Deal es una asociación de múltiples partes interesadas iniciada por el primer ministro de Suecia, Sr. Stefan Löfven, y desarrollada en colaboración con la OCDE y la OIT. El Global Deal proporciona un aporte concreto a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente el ODS 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico, el ODS 10 sobre la reducción de las desigualdades y el ODS 17 sobre alianzas para lograr el desarrollo sostenible. El Global Deal reúne a diversas partes interesadas con el objetivo de promover soluciones conjuntas a los desafíos del mercado laboral, al tiempo que ofrece diferentes puntos de vista y representa diferentes intereses. Un diálogo social eficaz requiere respeto mutuo y confianza que puedan generar condiciones favorables para la colaboración entre empleadores, trabajadores y



gobiernos. Esto puede conducir a la paz laboral, al trabajo decente, a empleos de calidad y a una mejora de la estabilidad económica y la prosperidad compartida.

Al respecto, el Gobierno ha trabajado activamente para garantizar el derecho de asociación de los trabajadores y permitirles actuar a través de sus organizaciones para mejorar sus condiciones de trabajo en todos los procesos de negociación colectiva.

Como parte de nuestros esfuerzos para promover el diálogo social como un medio para fomentar el trabajo decente, los empleos de calidad y una mayor productividad y, por lo tanto, una mayor igualdad y un crecimiento inclusivo, Global Deal y el Ministerio de Trabajo de Colombia están alentando a los actores relevantes de toda la región a unirse a la asociación. ; con este fin, hemos invitado recientemente a potenciales adherentes a convertirse en socios de Global Deal a través de operaciones conjuntas.

Finalmente, Colombia reconoce la importancia del ejercicio del diálogo social como mecanismo de discusión y concertación entre los actores del mundo del trabajo; para lo cual el Ministerio de Trabajo de Colombia hizo una contribución de 10,000 Euros, para apoyar el trabajo del Pacto Mundial, al Programa de Trabajo y Presupuesto; este monto se giró el 22 de diciembre de 2021 y se oficializó el pasado mes de abril a través de nota formal desde la Misión Permanente de Colombia ante la OCDE en París.

En el marco de la Comunidad Andina (CAN) y con el propósito de contribuir a la construcción de ambientes de trabajo saludables y de fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Región Andina, el Ministerio del Trabajo, continúa participando activamente a través de la Dirección de Riesgos Laborales, ante el Comité Andino de Autoridades en Seguridad Social y Seguridad y Salud en el Trabajo (CAASSST).

En el marco de la Alianza del Pacífico (AP), desarrollamos un evento sobre empleabilidad juvenil que reunió a representantes de los Ministerios del Trabajo, sector privado y Academia para compartir sus experiencias, lecciones aprendidas y buenas prácticas en la implementación de programas que promuevan la empleabilidad juvenil. En este evento participaron más de 200 personas de los cuatro países de la Alianza Pacífico y se contó con la participación de expertos de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), la Organización Internacional para el Trabajo (OIT), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), así como delegados tripartitos de los tres países, expertos en temas de políticas y acciones a favor de la empleabilidad de las personas jóvenes.

Se llevó a cabo el segundo encuentro presencial de la Red de Expertos en Certificación de Competencias Laborales del GTL de la AP con el objetivo la



construcción de un piloto del modelo para el reconocimiento y la homologación de competencias laborales en los cuatro países de la Alianza. El desarrollo de esta iniciativa contribuye al objetivo de la Alianza de alcanzar el libre tránsito de personas, dado que facilitará la movilidad en el ámbito laboral, a través del reconocimiento de las competencias adquiridas a lo largo de la vida. En dicha jornada se socializaron las etapas de implementación del modelo de Certificación de Competencias Laborales de México, Colombia, Chile y Perú. Para la Entidad, el proceso de certificación en beneficio de los trabajadores del país alcanzaría un nuevo nivel al poder garantizar su validez dentro y fuera del territorio.

Con el fin de presentar avances en las recomendaciones del Plan de Acción del TLC con Estados Unidos, se han venido presentando informes de forma semestral obteniendo los siguientes avances más importantes:

- i) Se construyó y se puso en marcha la implementación tecnológica del Sistema de Información de IVC – SISINFO.
- ii) Mediante la Resolución 1160 del año 2019, el Ministerio del Trabajo desarrolló, puso en funcionamiento y amplió un Campus Virtual de Formación de Inspectores del Trabajo.
- iii) Estructuración y puesta en funcionamiento del Módulo Puente CUBO-SISINFO
- iv) Se logró incrementar en 355 la Planta de Inspectores del Trabajo y Seguridad Social en el Ministerio del Trabajo, pasando de 904 que se habían establecido desde el año 2014, a 1.259 para el año 2022

TLC con Canadá

Con el fin de presentar avances en las recomendaciones del Plan de Acción del TLC con Canadá, se han venido presentando informes de forma semestral obteniendo los siguientes avances más importantes:

- i) La creación, estructuración e implementación del Sistema de Información de Archivo Sindical del Ministerio del Trabajo - SIAS
- ii) En atención al compromiso 3.5. literal b, del acuerdo laboral con Canadá, donde se establece en su literal b) lo siguiente: Trabajaré conjuntamente con Canadá con el fin de realizar un informe independiente sobre el papel que desempeña el ESMAD en las protestas sociales.
- iii) En atención al compromiso 1.5 literal b, del acuerdo laboral con Canadá, donde se establece en su literal b) lo siguiente: b) Efectuaré, como parte de este intercambio de experiencias, un estudio sobre la percepción del sindicalismo en Colombia las posibles causas estructurales de la baja tasa de sindicalización; y los problemas que afectan a los sindicatos y la negociación colectiva.



El Gobierno Canadiense contrató la Universidad de Ottawa para que efectuará el proyecto: “Construyendo Relaciones Laborales sólidas y constructivas en Colombia”; el proyecto fue culminado el presente año y fue remitido en el mes de abril del 2022 al Ministerio del Trabajo. Se enviaron las observaciones al estudio el día 19 de mayo del presente año, donde se solicita un nuevo anexo al proyecto presentado por la Universidad de Ottawa, donde se especifique acerca del órgano regulador cuasi judicial especializado objetivo inicial del estudio.

El presente año se remitió a Canadá los avances de lo efectuado en lo corrido del año 2021, con respecto a los compromisos adquiridos, donde fue evidente el progreso y compromiso del Ministerio de Justicia, la fiscalía general de la Nación, El Ministerio de Defensa, el Ministerio del Interior a través de la Unidad Nacional de Protección en los siguientes reportes enviados:

- a) Avances al programa de descongestión de la sala laboral de la corte suprema de justicia, en la implementación del Plan Decenal de Justicia y los logros en materia de acceso a la justicia de los ciudadanos, rendido por la Honorable Corte Suprema de Justicia.
- b) Avances en informa la gestión del Comité Elite de Impulso y seguimiento a los casos de agresiones contra sindicalistas y avances en las investigaciones por violaciones al Art 200 (derechos de reunión y asociación) y homicidios. Rendido por la fiscalía general de la Nación.
- c) Avances en los programas de protección, implementados por la Unidad Nacional de Protección (UNP), con relación a la población sindical y al presupuesto ejecutado, incluyendo la cobertura y acceso a mecanismos de protección colectiva y progreso de la implementación del decreto 2078 del 2017. Rendido por la UNP.
- d) Avances es los programas educativos y capacitaciones en materia de derechos humanos, dirigidos al ESMAD, y trabajo de articulación con organismos internacionales en fortalecimiento de protocolos e intervenciones del ESMAD. Rendido por el Ministerio de Defensa.

En el marco del TLC con la Unión Europea, el pasado 11 de noviembre de 2021, se llevó a cabo la VIII Reunión del Subcomité de Comercio y Desarrollo Sostenible del Acuerdo Comercial entre La Unión Europea (UE) y Colombia, Ecuador y Perú, cada una de las Partes realizó presentaciones sobre los avances relacionados con la implementación del Título de CDS, en particular sobre las medidas adoptadas en materia laboral y ambiental.

Por otro lado, el proceso de Quito nace de la crisis migratoria que se desata por la situación que se vive en el país de Venezuela, articulando medidas que le den un manejo al flujo de migrantes venezolanos por medio de esfuerzos coordinados y acciones conjuntas de los integrantes.



El Ministerio del Trabajo de Colombia, se ha encargado de coordinar las temáticas e intervenciones al respecto, participando activamente en las reuniones e intercambios de información que se han desarrollado teniendo resultados como la integración regional de los Servicios Públicos de Empleo entre Colombia y Ecuador.

También se publica “Guía de Orientación Laboral para Población Refugiada y Migrante Venezolana Buscadora de Empleo en Colombia” la cual nace de la alianza entre MinTrabajo, UAESPE, SENA, ACNUR, FUPAD y Compensar.

Por medio de los acercamientos realizados entre Colombia y Perú es que se logra conformar un plan de acción en donde el Ministerio del Trabajo se ve involucrado en su eje temático 1 que hace referencia a los Asuntos Sociales y Gobernanza con el fin de impactar el compromiso 9: “Fortalecer las capacidades institucionales a través del intercambio de experiencias y buenas prácticas peruanas y colombianas”

Las temáticas desarrolladas tienen relación con los mecanismos de evaluación del teletrabajo y el mercado laboral, el programa “Somos Rurales”, programas de capacitación y cualificación laboral certificada, formalización laboral, BEPS, reducción de impuestos, inspección móvil y la creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL en Perú.

2.3 Creación de empleos decentes

¡El programa Estado Joven ha beneficiado a 6.180 estudiantes, con una inversión de más de \$ 30.000 millones!

En el marco de la 8ª convocatoria del programa Estado Joven, se seleccionaron 1.140 estudiantes, para el desarrollo de prácticas laborales en entidades estatales a nivel nacional. De estos estudiantes, 1.091 se vincularon al programa para realizar sus prácticas laborales en 117 municipios del país en 31 departamentos.

Para la 9ª. novena convocatoria del programa, se tiene un total de 2.243 plazas de prácticas habilitadas en 31 departamentos y se beneficiarán a más de 1.364 estudiantes del territorio nacional, incluidos los municipios que hacen parte del Programa de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET-

Los estudiantes vinculados al programa pertenecen a programas de formación de niveles normalista superior, técnico laboral, técnico profesional, tecnológico y universitario de pregrado; y desarrollan actividades relacionadas con sus programas académicos. El 55% de los estudiantes seleccionados pertenecen a instituciones de educación superior públicas.



Los beneficiarios del programa reciben un auxilio de práctica mensual equivalente a 1 SMMLV (\$ 908.526). Al finalizar el periodo de prácticas, las entidades estatales expedirán la correspondiente certificación al estudiante y el tiempo de la práctica será homologado como experiencia profesional.

¡Programa Trabajo joven sí hay ;

El programa liderado por el MinTrabajo y la Consejería Presidencial para la Juventud donde gracias a una alianza con el sector privado los jóvenes podrán postularse a 200.000 nuevos puestos de trabajo en la plataforma LinkedIn.

¡Más de 486 mil puestos de trabajo creados con los incentivos Tributarios

Con el objetivo de mitigar los efectos socioeconómicos asociados a la pandemia del COVID-19 y reactivar la generación del empleo formal, se creó el incentivo a la generación de nuevos empleos que permitirá financiar costos laborales como los pagos de seguridad social y parafiscales, y el cual está dirigido a los empleadores que generen nuevos empleos mediante la contratación de trabajadores adicionales.

Para los trabajadores adicionales que correspondan a jóvenes entre 18 y 28 años de edad, el empleador recibirá como incentivo un aporte estatal equivalente al veinticinco por ciento (25%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) por cada uno de estos trabajadores adicionales.

Para los trabajadores adicionales que no correspondan a los jóvenes a que hace referencia el inciso anterior, y que devenguen hasta tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMLMV), el empleador recibirá como incentivo un aporte estatal equivalente al diez (10%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) por cada uno de estos trabajadores adicionales.

El incentivo a la generación de nuevos empleos también será concedido a aquellos empleadores que contraten mujeres adicionales. Por lo tanto, tratándose de trabajadoras adicionales mujeres mayores de 28 años, que devenguen hasta tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), el empleador recibirá como incentivo un aporte estatal equivalente al quince (15%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) por cada una de estas trabajadoras adicionales.

Este incentivo estará vigente hasta agosto de 2023. El empleador sólo podrá recibir dentro de la vigencia de este incentivo, un máximo de doce pagos. Solo se efectuará un pago mensual.

Por incentivos a la generación de nuevos empleos hemos entregado más de 278 mil millones y se han beneficiado 21.459 empleadores



Entre los subsidios aprobados a los empleadores de julio de 2021 a abril de 2022, según la Unidad Especial de Gestión Pensional y Parafiscales, UGPP, 369.228 han sido por vincular jóvenes entre 18 y 28 años; 64.479 por mujeres de más de 28 años y 53.012 por integrar a sus nóminas hombres mayores de 28 años.

¡Beneficios tributarios para la generación de empleo de grupos vulnerables!

El Ministerio del Trabajo, la DIAN y Prosperidad Social, socializaron la Cartilla de beneficios Tributarios para la Generación de Empleo con la red de prestadores del servicio público de empleo, gobernaciones y alcaldías de todo el territorio nacional.

Los beneficios tributarios están dirigidos al tejido empresarial que contrata población vulnerable como víctimas del conflicto armado, población en pobreza y pobreza extrema, población con discapacidad, jóvenes entre 18 y 28 años, adulto mayor, entre otras poblaciones, como una alternativa para mitigar las barreras institucionales y personales, permitiendo su ingreso al mercado laboral colombiano y el mejoramiento de su bienestar social y económico.

¡Incentivo para la contratación de personal joven y sin experiencia laboral!

El Gobierno nacional expidió el Decreto 392 del 13 de abril de 2021, mediante el cual los contribuyentes, tendrán el derecho a deducir el 120% de los pagos que realicen por concepto de salario, en relación con los empleados que sean menores de veintiocho (28) años cuando se trate del primer empleo de la persona. Por medio de la Resolución 846 del 14 de abril de 2021 se reglamenta la expedición del Certificado de Primer Empleo y Registro Anualizado de certificaciones.

Se han aprobado **334** solicitudes para el incentivo de empleadores de **18** departamentos, y **213** se encuentran en trámite

¡Sello amigable adulto mayor!

Creamos el programa de sello amigable en noviembre de 2021, con el fin que las empresas que opten por el Sello Amigable Adulto Mayor tendrán una deducción del 120% en el impuesto sobre la renta por la contratación de adultos mayores, mínimo durante un año y es un factor de desempate en los procesos de licitación pública. Se invita a las empresas del país a que tomen la iniciativa e inicien un camino de fortalecimiento de buenas prácticas a través del otorgamiento del sello, teniendo como resultado 10 empresas que se encuentran en proceso para obtener el sello.

La construcción del Sello Amigable Adulto Mayor como Norma Técnica Colombiana, se realizó a través de un proceso que duro 11 meses aproximadamente, de la mano con el ICONTEC, y con el apoyo de diferentes



actores institucionales y sociales que aportaron en la construcción de este Sello amigable.

¡Adoptamos la Política Pública de Vendedores Informales!

Para garantizar los derechos a la dignidad humana, al mínimo vital, al trabajo y a la convivencia en el espacio público, el Gobierno Nacional firmó el Decreto 801 del 16 de mayo de 2022, por medio del cual se adopta la Política Pública de Vendedores Informales.

La disposición se convierte en una herramienta para el desarrollo de soluciones a la situación de precariedad de este sector y apunta a ampliar las capacidades y oportunidades de las personas hacia condiciones de igualdad y equidad, disminuyendo los niveles de pobreza y desigualdad.

Así mismo, a mejorar las condiciones para la inclusión de la población trabajadora informal en el aprovechamiento del espacio público, y reconociendo la necesidad de conciliar dos derechos fundamentales en constante conflicto, al trabajo y al mínimo vital y al gozo del espacio público

¡Empleos verdes y transición justa!

Los empleos verdes preservan y restauran el medioambiente, el consumo eficiencia de energía y materias primas, limitan las emisiones de gases de efecto invernadero, minimizan la contaminación y restauran los ecosistemas para la adaptación al cambio climático.

El Ministerio del Trabajo y la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, impulsan los empleos verdes y la transición justa como elemento clave para la reactivación económica y lanzan el curso de formación "Hacia una estrategia de recuperación del empleo más verde y justa en Colombia". La formación en los empleos verdes y la transición justa constituye un componente vital, para la participación y diálogo social tripartito entre Gobierno, empleadores y trabajadores.

La iniciativa se enmarca en el Acuerdo de París firmado por Colombia y 195 países en 2015 el con el objetivo de impulsar acciones que frenen las causas y consecuencias del cambio climático, reconocen que el mundo del trabajo también se está transformando.

Este esfuerzo se ha ejecutado desde el punto de vista operativo, mediante lo determinado en la Política de Crecimiento Verde-Conpes 3934 de 2018 y se ha reafirmado con la firma del Pacto por los Empleos Verdes y la Transición Justa con la OIT.

Para el año 2022, la consolidación de la formulación de la Estrategia de Transición Justa de la Fuerza Laboral:



- a) Ley 2169 de 2021 NDC-, se constituye en el centro del plan de acción del Pacto por los Empleos Verdes y la Transición Justa de la Fuerza Laboral.
- b) Identificación y medición de brechas de capital humano en residuos (Llantas usadas y residuos de aparatos eléctricos y electrónicos). Intercambios técnicos de articulación y cooperación internacional en empleos verdes con Perú, Chile y Ecuador.
- c) Elaboración del documento interno de trabajo: Informe de implementación de la política de crecimiento verde (CONPES 3934), pacto por los empleos verdes y la transición justa y la estrategia de transición justa, de conformidad con los compromisos institucionales

Misión empleo

La Misión de Empleo compuesta y liderada por expertos del ámbito académico socializó sus principales conclusiones, con el objeto de generar un amplio escenario de discusión sobre las principales dificultades del mercado laboral colombiano y posibles soluciones.

La Misión se creó para hacer frente al deterioro del mercado laboral, acentuado por el impacto de la pandemia. Inició en julio de 2020 bajo el liderazgo del economista Santiago Levy y el académico Darío Maldonado, contó con un equipo de investigadores de las universidades Nacional, Los Andes y Eafit y una secretaría técnica conformada por el Departamento Nacional de Planeación y el Ministerio del Trabajo. Creada para realizar un análisis del sistema laboral colombiano y hacer recomendaciones de política pública para implementar en el corto, mediano y largo plazo.

La Misión de Empleo desarrolló cinco (5) estudios: 1. “El rompecabezas de la protección social en un mercado laboral con alta informalidad: análisis de un siglo de reformas en Colombia”; 2. “Mercados laborales fragmentados y el sistema de protección social en Colombia”; 3. “Cumplimiento de la regulación y conflictividad laboral en Colombia”; 4. “Se buscan empleos de calidad: políticas activas y pasivas de empleo en Colombia”; y 5. “Ampliando las opciones en el mercado laboral: presente y futuro de la educación vocacional y técnica en Colombia”.

¡67 estudios identificación y medición de brechas de capital humano!

Los sectores a los que se realizó la identificación y medición de brechas de capital humano son: Construcción: infraestructura y edificaciones (2); TIC: desarrollo de software, enfoque financiero y retail, agroindustria (3); Audiovisuales: Cine, radio, TV y vídeo (4); Laboratorios: Ensayo y calibración (2) Farmacéutico (1); Turismo: Hoteles, bares y restaurantes (3); BPO: Call center, consultoría informática (ITO) y cobranzas (3); Crecimiento verde (energías renovables y forestal, llantas usadas y aparatos eléctricos (4); Cadena química (plásticos, cosméticos, química, pinturas y agroquímicos (5); Agropecuario:



agrícola, pecuario, forestal y acuícola (4); Sectores de Política de Desarrollo Productivo, regionales con Ormet (10); Industrias 4.0: inteligencia artificial, realidad aumentada, realidad virtual, blockchain, IoT, computación en la nube, redes 5G (7); Economía naranja: Artes y patrimonio, museos, danza, producción de eventos, diseño, publicidad, música, teatro (8); Aeronáutico (6 subsectores); Catastro multipropósito (2); Comercio electrónico (1); Desarrollo espacial (1).

Somos Rurales 2022: 1.506 familias víctimas

El programa se implementa mediante el Convenio de Cooperación Internacional 530 de 2022 suscrito entre el Ministerio del Trabajo y la OEI, por un valor de \$23.616.839.907, de los cuales el Ministerio del Trabajo aportó \$10.885.720.355 y la OEI \$12.731.119.552.

Emprendiendo Sueños 2021 – 2022: 24 SRC

El programa se implementa mediante el Convenio de Cooperación Internacional 554 de 2021 (prorrogado hasta mayo de 2022) suscrito entre el Ministerio del Trabajo y el PNUD, por un valor de \$16.558.471.939, de los cuales el Ministerio del Trabajo aportó \$8.257.899.144 y el PNUD \$8.300.572.795.

Yo Trabajo por Colombia 2022: 1.280

El programa se implementa mediante el Convenio de Cooperación Internacional 525 de 2022 suscrito entre el Ministerio del Trabajo y la OEI, por un valor de \$11.061.521.224, de los cuales el Ministerio del Trabajo aportó \$5.037.928.399 y la OEI \$6.023.592.825.

Formándonos para el Futuro 2022: 1.820 víctimas

El programa se implementa mediante la Carta Acuerdo 521 de 2022 suscrita entre el Ministerio del Trabajo y la OIT, por un valor de \$29.063.218.092, de los cuales el Ministerio del Trabajo aportó \$14.257.322.935, la OIT \$14.805.895.157.

El Futuro es de los Jóvenes 2022: 820 víctimas entre 16 y 21 años

El programa se implementa mediante la Carta Acuerdo 516 de 2022 suscrito entre el Ministerio del Trabajo y la OIT, por un valor de \$4.315.927.448, de los cuales el Ministerio del Trabajo aportó \$1.738.218.367 y la OIT \$2.577.709.081.

HUB para víctimas del conflicto armado:

El Ministerio del Trabajo en alianza con la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura -OEI-, lanza el HUB Empresarial e Innovación para fortalecer el autoempleo y auto sostenimiento socioeconómico de más de 1.400 víctimas del conflicto armado. La plataforma



de comercialización permitirá que las personas vinculadas al programa oferten sus productos y se conecten con empresarios, redes de apoyo y emprendedores.

El centro de conexiones está conformado por las plataformas HUB y Marketplace y hacen parte del programa #YoTrabajoporColombia, que brinda a población vulnerable un entrenamiento para potencializar las capacidades de innovación y negocios a través de talleres especializados.

¡25 acciones en los Pactos por el Crecimiento Económico, 19 cumplidas!

Por medio de los pactos por el crecimiento el gobierno nacional le apuesta a mejorar la competitividad de diversos sectores de la economía identificando brechas y cuellos de botella para la definición de acciones puntuales que mejoren la competitividad de las unidades productivas.

El sector trabajo tiene a cargo 25 acciones de las cuales 19 se encuentran cumplidos.

Acción 7.3 Software y TI: este pacto tiene como fin el de crear un módulo de información de oferta de educación formal y formación para el trabajo orientada al sector en la plataforma del Sistema Nacional de Cualificaciones. Luego de la expedición del Decreto 654 de 2021 se empezaron a desarrollar diferentes plataformas para el Sistema Nacional de Cualificaciones como lo es Ocupacol, plataforma diseñada para la consulta de las diversas tanto para el sector productivo como el académico de acuerdo con el CUOC.

Acción 11.1 Hidrocarburos: este pacto tiene como fin el de modificar Decreto Contratación de Mano de Obra Local y reglamentación de inspección, control y vigilancia, fortalecimiento dependencias de inspección, vigilancia y control del Ministerio de Trabajo. Se cuenta con un proyecto de decreto el cual ha contado con la revisión de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio y se espera a la publicación de la versión final.

Acción 9.3 BPO: este pacto tiene como fin el de expedir el Decreto que actualiza la tabla de clasificación de actividades económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales. Se cuenta con un proyecto de decreto el cual se le han realizado observaciones por parte del Minsalud, los cuales han sido atendidos por el Mintrabajo y se encuentra a espera de ser publicado.

Acción 15.8: este pacto tiene como fin el reglamentar el programa de prevención de accidentes mayores. Se cuenta con el Decreto 1347 del 26 de octubre de 2021, "Por el cual se adiciona el Capítulo 12 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, para adoptar el Programa de Prevención de Accidentes Mayores - PPAM".



De igual manera se cuenta con los borradores de las resoluciones reglamentarias enlistadas a continuación:

- Por la cual se reglamenta el Programa de Prevención de Accidentes Mayores para adoptar el diseño, implementación y monitoreo del Sistema de Gestión para la Prevención de Accidentes Mayores SGPAM en las instalaciones clasificadas.
- Por la cual se establecen las directrices para la identificación de peligros, análisis, evaluación y tratamiento de riesgos de accidentes mayores en las instalaciones clasificadas en el marco del Programa de Prevención de Accidentes Mayores.
- Por la cual se reglamenta la evaluación y seguimiento al desempeño del Programa de Prevención de Accidentes Mayores – PPAM en instalaciones clasificadas.
- Por la cual se reglamenta el registro, reporte e investigación de Accidentes Mayores en instalaciones clasificadas.
- Por la cual se reglamenta el Programa de Prevención de Accidentes Mayores para adoptar el diseño, implementación y monitoreo del Sistema de Gestión de la Seguridad para la Prevención de Accidentes Mayores SGSPAM en las instalaciones clasificadas.

Acción 5.1 BPO: este pacto tiene como fin el de robustecer las capacidades tecnológicas del Servicio Público de Empleo por medio de un sistema de información que permita alinear oferta y demanda laboral de manera eficiente. Los recursos provienen del crédito BID. Se ha contratado a la empresa responsable del diseño detallado del nuevo sistema de información y de la interventoría para el contrato de ejecución del sistema. Se debe aclarar que este pacto es reportado a Colombia Productiva de manera directa por el SPE.

Acción 2.2 Economía Naranja: Este pacto tiene como fin el de expedir el proyecto de Decreto que reglamenta el trabajo en los menores de edad. Durante el 2022 se han llevado a cabo espacios entre el Viceministerio de Cultura, ICBF, Consejería para la Competitividad y la Gestión Público-Privada, y MinTrabajo teniendo como tema principal sobre los lineamientos y precisiones normativas sobre trabajo adolescente protegido para los adolescentes entre 15 y 17 años, así como la revisión de los proyectos de decreto y documentación complementaria.

¡Sistema Nacional de Cualificaciones!

El Sistema Nacional de Cualificaciones tiene como objetivo el de interrelacionar la educación y formación con las necesidades sociales y productivas del país por medio de políticas que promueven el reconocimiento de aprendizajes y el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos.

El sistema es creado por medio del artículo 194 de la ley 1955 de 2019 siendo el MinTrabajo la entidad garante del desarrollo del 65% de este sistema, donde de



los 6 componentes del sistema, el MinTrabajo se encuentra a cargo de cuatro (4).

Subsistema de RAP - evaluación y certificación de competencias: El reconocimiento de aprendizajes previos establece un mecanismo por el cual es posible formalizar los aprendizajes adquiridos facilitando la empleabilidad de las personas.

Por medio del Decreto 946 de 2022 se reglamenta el subsistema RAP como una vía de cualificación en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones, donde de manera conjunta interactúa el sector público, el sector privado y la academia estableciendo los siguientes mecanismos para el reconocimiento de aprendizajes previos:

- Evaluación y certificación de competencias
- Verificación de las certificaciones de competencias obtenidas en el exterior
- Validez en los programas educativos y formativos
- Verificación de los certificados de la Formación para el Trabajo obtenidos en el exterior
- Comprobación de las cualificaciones
- Validez en el sector productivo

Los mecanismos mencionados anteriormente son ejecutados por entidades evaluadoras y certificadoras públicas nacionales habilitadas por el Ministerio del Trabajo y se encuentran alineados a lo dispuesto por el Catálogo Nacional de Cualificaciones.

Así mismo, el decreto 947 de 2022 reglamenta la evaluación y certificación de competencias como complemento del subsistema de reconocimiento de aprendizajes previos, facilitando el reconocimiento formal de los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes de una persona, promoviendo la evaluación y certificación de competencias; la empleabilidad, la movilidad educativa, formativa y laboral, además de aportar información para la identificación de las brechas de competencia que permitan mejorar la cualificación del talento humano.

Subsistema de normalización: Este subsistema pretende proveer los lineamientos que permitan determinar una serie de normas, políticas, actores, procedimientos, gobernanza e institucionalidad con la finalidad de garantizar la ejecución de políticas públicas que aporten a elaboración de normas de competencia articuladas con los diferentes mecanismos de cualificación, el sistema productivo y el mercado laboral.

Por medio del decreto 945 de 2022 se da a conocer la normalización de competencias como la estandarización proceso para elaborar, aplicar y actualizar las normas de competencia de acuerdo con criterios de calidad



establecidos en armonía con las necesidades del sector productivo y del mercado laboral.

Subsistema de formación para el trabajo: Un programa de formación para el trabajo comprende procesos teórico prácticos donde las personas se cualifican en conocimientos, actitudes y destrezas de acuerdo con lo establecido en los catálogos de cualificaciones, lo anterior por medio de las instituciones oferentes las cuales pueden ser instituciones de educación superior, instituciones de educación para el trabajo y desarrollo humano, y el SENA.

Con la expedición de la resolución 447 de 2022 se establece un procedimiento para habilitar la oferta de programas para el subsistema de formación para el trabajo, estableciendo el trámite que deben cumplir las instituciones que pretendan ofertar este tipo de programas formativos y de esa manera fortalecer el Sistema Nacional de Cualificaciones.

Plataforma de información del SNC: Este componente del sistema es el encargado de interrelacionar los demás componentes del Sistema Nacional de Calificaciones, centralizando la información y permitiendo realizar los diferentes procesos de consultas, certificaciones, habilitaciones, y en general, permitiendo el correcto desarrollo del sistema, el cual tiene un impacto de orden nacional, generando una transformación tanto para el sector educativo como para el sector productivo.

Con el lanzamiento de la plataforma OCUPACOL se tiene el cumplimiento de un gran hito del sistema donde todos los interesados podrán consultar el catálogo nacional de ocupaciones para Colombia basado en la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC).

¡Unidades Vocacionales de Aprendizaje!

Durante lo corrido del 2022 se tienen 2.098 trabajadores certificados en programas de "Trabajo Seguro en Alturas" a través de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa, mientras que en 2021 se formaron 18.862, y en 2019 8.902 para un total de 29.862.

Por otra parte, el Ministerio del Trabajo expidió el Decreto 154 de 2021 por medio del cual se regula el funcionamiento de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa (UVAE). Ley 1636 de 2013 Art. 41 – 42.

¡Saber Hacer Vale!

El Programa de Certificación y Capacitación para Población Nacional y Migrante "Saber Hacer Vale", en el marco del proyecto de inversión con recursos del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), es una iniciativa del Ministerio del Trabajo que tiene como objetivo, diseñar e implementar una ruta para la población nacional y migrante, que favorezca la valoración, reconocimiento y el



fortalecimiento de sus competencias, de forma tal que se facilite su acceso al mercado de trabajo.

Saber Hacer Vale, está orientado a favorecer principalmente a población vulnerable: migrantes, madres cabeza de familia, jóvenes entre los 18 y 28 años que pertenezcan a hogares que tengan la clasificación del Sisbén A, B o C, grupo poblacional con enfoque étnico o diferencial o cuidadores.

Los incentivos que entrega el programa están focalizados en el cuidado infantil o de personas mayores, conectividad, transporte local, bono de alimentación y desarrollo de la capacitación.

Para la primera convocatoria, certificó en 20 normas de competencia laboral en áreas como: gestión administrativa, gestión documental, servicios a la salud, mercadeo, BPO, seguridad y vigilancia, construcción e infraestructura, agua y saneamiento básico, turismo y procesamiento de alimentos.

Desde el inicio del programa a diciembre de 2021, se han certificado 2.927 entre nacionales y migrantes. Actualmente tenemos 4.500 cupos para 2022.

¡Migración Laboral

En busca de establecer lineamientos de política migratoria laboral y de promover acciones enfocadas hacia la garantía de derechos laborales para los trabajadores migrantes en Colombia, se ha realizado:

- Asistencia técnica, capacitación y orientación en materia migratoria laboral a funcionarios de entes territoriales y del sector trabajo.
- Se brindó asistencia técnica para capacitar sobre; Delito de Trata de Personas, Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización- PEPFF.
- Implementación de acciones de comunicación virtual a funcionarios de entes territoriales y del sector trabajo, población migrante (colombianos retornados y migrantes provenientes de Venezuela), sector empresarial y población de acogida, se alcanzó a 4.911 personas, de los cuales: 1.071 fueron funcionarios, 2.207 migrantes provenientes de Venezuela y colombianos retornados, 961 empresarios y 672 personas pertenecientes a la población receptora o de acogida.
- Mediante la campaña “Empresa de Brazos Abiertos” se realizó comunicación con el sector privado para la prevención de la xenofobia, trabajos y servicios forzados, y sensibilización acerca de la inclusión de los migrantes al mercado laboral.
- Fortalecimiento del Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia - RUTEC, permitiendo registrar a abril de 2022 con 8.093 empresas legalmente constituidas y la inscripción de 56.112 trabajadores migrantes, de los cuales 34.32% son mujeres y 65.58% hombres.



- Por medio del aplicativo PEPFF se gestionaron 36.904 solicitudes que tenían el objetivo de disminuir la irregularidad migratoria de los venezolanos en Colombia a través de su formalización laboral. Se logró la regularización migratoria de 19.669 venezolanos. El aplicativo finaliza su funcionamiento con esta acción.

De acuerdo con los lineamientos del Gobierno Nacional y de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 216 de 2021 que estableció el Estatuto Temporal de Protección para los venezolanos, se instauró en el artículo 19 un: “Régimen de transición del Permiso Especial de Permanencia. A partir de la publicación del presente Decreto no se expedirá ningún Permiso Especial de Permanencia nuevo, y todos los Permisos Especiales de Permanencia cualquiera sea su fase de expedición, incluido el PEPFF, que se encuentren vigentes, quedarán prorrogados automáticamente por el término de dos (2) años, desde dicha fecha”, por lo que el trámite del Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización- PEPFF estuvo disponible hasta el 21 de mayo de 2021.

¡9.396 personas con discapacidad vinculadas laboralmente en el servicio público!

Promovemos la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad a través de incentivos legales y tributarios dirigidos a aquellos empleadores que vinculen dentro de su planta de personal a esta población y que les permita cumplir con sus proyectos de vida de cada una de estas personas.

Dentro de las medidas de apoyo al empleo y protección al cesante, desde el Ministerio del Trabajo, durante la pandemia y para la reactivación se expidieron diferentes normas para apoyar la reactivación económica y mediante la aplicación de dicha normatividad se presenta un aporte importante para cumplir con la promoción de políticas para apoyar la creación de empleo y el crecimiento de las empresas.

- a) **Programa de Apoyo al Empleo Formal -PAEF- (Decreto Ley 639 de 2020):** EL programa beneficio a 142.999 empleadores, 4.151.854 empleados y 6.861.509 millones de pesos en aportes monetarios otorgados durante la vigencia del programa a empresas beneficiadas.
- b) En el marco del **PAEF – Micro (Ley 2155 de 2021)**, se ha logrado beneficiar a 43.146 empleadores, 377.804 empleados, con un monto de 443.602 millones de pesos.
- c) **Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios -PAP-:** (Ley 770 de 2020 y modificado por la Ley 2060 de 2020) El programa beneficio a 95.307 empleadores, 1.048.561 empleados (55% hombres y 45% mujeres). El valor total de los aportes monetarios otorgados durante la vigencia del programa fue de 289.506 millones de pesos.



- d) **Programa de auxilio a los trabajadores en suspensión contractual (Decreto 770 de 2020).** Con este auxilio se han beneficiado 241.359 empleadores con 57.998 millones de pesos desembolsados.
- e) **Programa de Apoyo a empresas afectadas por el paro nacional (Ley 2155 de 2021).** El programa beneficio a 12.684 empleadores, 441.726 empleados y otorgo aportes monetarios durante la vigencia del programa por 107.396 millones de pesos aprox.
- f) **Mecanismo de Protección al Cesante (Ley 1636 de 2013)** A través del Fondo de Mitigación de Emergencias-FOME, se realizó el giro al Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante administrado por las Cajas de Compensación Familiar los recursos necesarios para los cesantes beneficiarios que cumplieran los requisitos en el mecanismo. 601.814 colombianos fueron beneficiados con auxilios por un monto mayor al billón de pesos.
- g) **Circular 0004 de 2021 - Ley 2040 de 2020.** Dirigida a los empleadores que contraten adultos mayores que no han accedido a pensión, quienes pueden deducir de su declaración de renta el 120% de los salarios y prestaciones pagados a estas personas.
- h) **Decreto 582 de 2020:** Con la expedición del este Decreto, los **150.000 beneficiarios del Programa de Subsidio al Aporte en Pensión -PSAP-** pudieron realizar el pago extemporáneo del aporte no realizado en tal período, sin el cobro de intereses moratorias por medio de los mecanismos de recaudo exceptuado en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, dentro de los tres (3) meses siguientes a la fecha en la cual se diera por terminado el Estado de Emergencia. Adicionalmente se flexibilizó durante la emergencia sanitaria, la causal de pérdida del subsidio del programa Colombia Mayor por no cobro, medida que aplica en promedio para **1.600.000** beneficiarios del programa, protegiendo su derecho al subsidio. Adicionalmente, con la expedición de este decreto en 2020 y 2021, se logró la bancarización de cerca del **98% de los pensionados** y el pago de las mesadas pensionales puerta a puerta y a través de un tercero.
- i) **Decreto 553 de 2020:** Con la expedición de este Decreto, se autorizó la entrega de tres transferencias económicas no condicionada de **80 mil pesos mensuales a 27.029 adultos** mayores de 70 años que se encontraban en la lista de priorización del programa y que aún no eran beneficiarios del programa. Es también a través de este Decreto que se define la transferencia al Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante administrado por las Cajas de Compensación Familiar, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.



- j) **Suministro de elementos de protección personal.** Mediante los Decretos 488 y 500 de 2020, se estableció que en el Sistema de Riesgos Laborales para enfrentar al Covid-19, las Administradoras de Riesgos Laborales privadas y pública deberían apoyar a sus empresas afiliadas y directamente expuestas al Covid-19, con un siete por ciento (7%) de la cotización en el suministro de elementos de protección personal, hasta el 31 de diciembre del año 2021, se han invertido en elementos de protección personal la suma de \$ 417.054.786.780 para un total de elementos entregados al 31 de diciembre de 2021 de 290.654.917 de unidades a trabajadores de la salud tanto asistenciales como administrativos y de apoyo, trabajadores de aseo, vigilancia y alimentación, relacionados directamente con la prestación del servicio de salud; trabajadores de terminales de transporte aéreo, marítimo o terrestre, control fronterizo, cuerpo de bomberos, defensa civil y cruz roja.
- k) Además, se estableció mediante el Decreto 676 de 2020, la entrega de elementos de protección personal a los contratistas, trabajadores independientes, por parte de las empresas o entidades contratantes, beneficiando a más de 1.200.000 contratistas y trabajadores independientes.
- l) Enfermedad laboral directa COVID-19. Se incluyó en el Decreto 676 de 2020, la enfermedad laboral directa COVID-19, con impacto y beneficio para los trabajadores del sector salud, beneficiando al personal administrativo, de aseo, vigilancia y de apoyo que presta servicios en las diferentes actividades de prevención, diagnóstico y atención a Covid-19, lo cual beneficia a las de 400.000 personas de la primera línea de atención al Covid-19.

2.4 Extensión de la protección y seguridad social

Adultos Mayores con Protección para sus ingresos: Este programa cuenta con un total de 4.370.344 beneficiarios, estando conformado por 39.200 personas con beneficio BEPS, 1.732.307 de cupos del programa Colombia Mayor, y 2.598.837 de pensionados, siendo mecanismos de protección a los ingresos de los adultos mayores en el país.

Ampliación de la Cobertura del Programa Colombia Mayor: A 2020, último año nuestra de administración del programa el número de cupos ascendía a 1.729.841 en 1.103 municipios y 4 corregimientos departamentales del país.

Un hito importante en el aumento de cobertura del programa fue que logramos en 2019 ampliar la cobertura del programa en 160 mil nuevos beneficiarios y se unificó el valor del subsidio en 80 mil pesos mensuales mejorando las condiciones de más Adultos Mayores del país. Los adultos mayores que en 801



municipios contaban con un auxilio del programa Colombia Mayor entre \$45.000 y \$75.000 mensuales, recibieron 80 mil pesos, favoreciendo a 817.390 adultos mayores.

Programa de subsidio al aporte para pensión: El subsidio consiste en un aporte otorgado de entre el 70% y el 90% a través del Fondo de Solidaridad Pensional a aquellas personas que, por sus características y condiciones, no tienen acceso a los sistemas de seguridad social, tales como personas mayores de 40 años, madres sustitutas y ediles.

Dependiendo del grupo poblacional al que pertenezca el afiliado se le financian entre 500 y 700 semanas y/o hasta que cumpla el máximo de edad dentro del programa (65 años), contando con 153.123 afiliados.

Afiliados Régimen de Prima Media: Este régimen de pensiones se encuentra definido en la ley 100 de 1993 y es administrado por Colpensiones con un total de 6.785.853 afiliados de los cuales se tiene alrededor de 1.5 millones de pensionados. El régimen de prima media con prestación deposita en un fondo común los recursos de manera solidaria, utilizado este fondo y sus rendimientos para realizar los aportes a los pensionados activos.

Actualmente el sistema general de pensiones cuenta con 24.990.667 afiliados entre los regímenes RAIS y RPM como únicos mecanismos para administrar las pensiones de los adultos mayores en Colombia.

Beneficios Económicos Periódicos: El Gobierno Nacional ha creado los Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) con la finalidad de impactar a la población que sus ingresos no les permite realizar un ahorro programado para protegerse durante su vejez.

El mecanismo es administrado por Colpensiones bajo una metodología flexible y voluntaria para que estas personas logren realizar un ahorro sin importar el monto y la periodicidad de los aportes mientras que el gobierno premia ese esfuerzo entregando un subsidio proporcional.

Colpensiones ha logrado vincular en total a 914.567 nuevos afiliados, quienes al momento de pensionarse contarán con una renta vitalicia que asegure su vejez.

Piso de Protección Social

El piso de protección social se crea por medio del artículo 193 del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, es reglamentado por el Decreto 1174 de 2020, y viabilizado gracias a la sentencia C-277 de agosto de 2021.

Esta alternativa de seguridad social y protección para la vejez pretende proteger a la población más vulnerable que tengan ingresos inferiores a un salario



mínimo mensual, siendo como requisito el estar afiliados al programa BEPS. En total se tienen 24.236 afiliados al Piso de Protección Social.

Exmadres comunitarias y sustitutas: El programa consiste en un subsidio de aquellas mujeres que prestaron sus servicios a la comunidad por medio del ICBF haciendo de madres comunitarias o sustitutas que no lograron realizar aportes a pensión y que por lo tanto no se lograron pensionar.

El apoyo económico se entrega de manera mensual y beneficia a 5.298 ex madres comunitarias y a 675 ex madres sustitutas por un monto de hasta 440.000 pesos.

Veteranos de la Fuerza Pública: Las empresas que contraten a Veteranos de la Fuerza Pública no aportarán a Cajas de Compensación Familiar por un período de dos años, así quienes han servido a la patria pueden hacer uso en las Cajas de Compensación Familiar, de los servicios de recreación, turismo social y capacitación durante los dos años contando con 3.700 beneficiados. A partir del cuarto año también podrán participar en programas y subsidios del Sistema de Subsidio Familiar conforme a la normatividad vigente.

Mecanismo de Protección al cesante: Con la entrada en vigor de la Ley 1636 de 2013 creó el Mecanismo de Protección al Cesante con la finalidad de articular y ejecutar un sistema integral de políticas activas y pasivas de mitigación de los efectos del desempleo y así facilitar la reinserción de la población cesante en el mercado laboral.

Durante la vigencia 2021 y lo corrido de 2022, a través del artículo 6 del Decreto 488 se adicionó una transferencia económica por un valor de dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes SMMLV a los beneficios otorgados por la Ley 1636 de 2013, los cuales son financiados por los aportes parafiscales del 4% del Sistema de Subsidio Familiar.

El Mecanismo de Protección al Cesante es operado por las 43 Cajas de Compensación Familiar en todo el territorio nacional. Los beneficiarios son los trabajadores dependientes e independientes cesantes 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 cinco (5) años.

Teniendo en cuenta que el número de inscritos sobrepasó la capacidad de las Cajas de Compensación Familiar e hizo evidente el agotamiento de recursos. Por tal motivo a través del Decreto Legislativo 770 de 2020 se modificó la temporalidad de la entrega de los beneficios determinados en la Ley 1636 de 2013. En este sentido, se disminuyó de seis (6) meses a tres (3) el pago del aporte a Seguridad Social en Salud y Pensión, así como la cuota monetaria del sistema.



Durante las vigencias 2018-2022 se han beneficiado a 601.814 personas con el mecanismo de protección al cesante, entregando más de 1 billón de pesos en subsidios.

Reconocimiento de afectaciones en salud mental: Desde el Ministerio de Trabajo se realiza seguimiento a las empresas en la inclusión y utilización de la batería de indicadores de factores de riesgos psicosocial y la guía técnica general y protocolos para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora.

Con el apoyo de la OIT se ha desarrollado e implementado un programa (Informe de las inspecciones realizadas pilotaje) y un protocolo de inspección, batería de indicadores, documento orientador y lista de chequeo, de agentes estresores y otros factores de riesgo psicosocial en el entorno de trabajo.

Así mismo desde la DIVC se atendió la invitación del ministerio de educación para participar en la mesa técnica nacional en salud mental de las Instituciones de Educación Superior. En este espacio se ha socializado las acciones que se adelantan desde este ministerio y en nuestra función de inspección. La postura referente a este tema es: “La inspección del trabajo Como mecanismo de protección de la salud mental, en la promoción de entornos saludables para los trabajadores de las Instituciones de Educación Superior”.

Convenios en Riesgos Laborales:

- El convenio de Cooperación Internacional No. 416 de 2021: Elaboración del Plan Nacional |de Seguridad y Salud en el Trabajo - PNSST correspondiente al período 2022-20.
- Convenio de Asociación No. 656 de 2020: Aunar esfuerzos técnicos y administrativos adelantando campañas de prevención de enfermedades laborales en población vulnerable, con el fin de promover e impulsar procesos de formalización laboral.

Red de Formalización Laboral: El Ministerio Del Trabajo a través de la Subdirección de Formalización y Protección del Empleo fomenta la vinculación de los trabajadores en Colombia de manera formal y a asegurar que no existan trabajadores sin protección social.

En lo corrido de los periodos 2020, 2021 y 2022 se tienen más de 1.1 millones de personas capacitadas y/o sensibilizadas de 32 departamentos en:

- Formalización laboral;
- Piso de protección social en el cual está incluido el programa de las BEPS (Beneficios Económicos Periódicos) dirigida a personas devengan menos de 1SMLMV
- Ley primer empleo



- Decreto 688 de 2021 dirigido a las empresas con oportunidad de empleo a jóvenes entre los 18 a 28 años y los beneficios tributarios que este atribuye.

2.5 Plan Progresivo de Protección Social y de Garantía de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras Rurales

El Plan Progresivo lo establece la Reforma Rural Integral y se encuentra totalmente articulado con los indicadores del Plan Marco de Implementación. Se encuentra orientado a cerrar las brechas entre el campo y la ciudad y crear condiciones de bienestar y buen vivir para la población rural.

Lo que buscamos es promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incentivar el trabajo decente y la formalización laboral, y facilitar el acceso y mejorar la cobertura del sistema de protección y seguridad social, con un enfoque territorial, de género y diferencial.

El desarrollo del Plan va de la mano con la promoción del Trabajo Decente en el campo como fundamento de dignidad personal, de estabilidad familiar, de construcción de paz y de fortalecimiento de la democracia.

El interés del Sector Trabajo y especialmente del Ministerio como líder, es llevar el Trabajo Decente a la ruralidad.

El Plan Progresivo en cada uno de sus componentes integrados bajo el marco del Trabajo Decente, conlleva la implementación de políticas públicas y de acciones que comprometen los esfuerzos del Sector Trabajo y de otras entidades del Gobierno Nacional, compuesto por nueve criterios, cada uno con enfoques, marcos y rutas de acción específicos, que, en su conjunto se orientan a dar respuesta a lo establecido en el Acuerdo.

Es importante mencionar que el Plan en reconocimiento de la igualdad y del pluralismo de la sociedad colombiana no enfoca la ejecución de algunas de sus acciones a particularidades poblacionales, pero garantizará la vinculación de los pueblos étnicos, la inclusión laboral y la equidad de género en los territorios priorizados por el Gobierno Nacional.

De esa manera, bajo el liderazgo del Ministerio del Trabajo, entidades del sector como la Unidad de Organizaciones Solidarias, (UAEOS), el SENA, la Unidad del Servicio Público de Empleo (UAESPE) y COLPENSIONES, adelantan el desarrollo e implementación de las acciones del Plan.



Campañas para la erradicación del trabajo infantil y medidas inmediatas para la erradicación de las peores formas de trabajo infantil

Promovemos una cultura de cero tolerancias con el trabajo infantil y sus peores formas en el sector rural, a través de la adopción e implementación de políticas, lineamientos e instrumentos que permitan la articulación efectiva en torno a la erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.

1. Ya hemos diseñado y ejecutado **cinco (5) campañas** para la prevención y erradicación del trabajo infantil. Nos encontramos ejecutando una sexta campaña en el marco del año internacional para la erradicación del Trabajo Infantil. Tenemos como meta realizar siete (7) campañas a 2023.
2. Hemos desarrollado y seguiremos desarrollando jornadas regionales y/o territoriales de sensibilización en municipios rural y municipios PDET.
3. Como también hemos desarrollado 180 talleres asistencia técnica durante el año 2021 en los municipios para promover en los Planes de Desarrollo Territoriales, la inclusión de las líneas de acción para la prevención y erradicación del trabajo infantil.

Todo lo anterior lo hemos desarrollado en el marco de los lineamientos de la Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección Integral al Adolescente Trabajador.

Garantía de protección social para los trabajadores del campo en edad de jubilarse

Tenemos como meta a 2031 vincular al programa BEPS a más 1.1 millones de colombianos en el sector rural. Hoy hemos vinculado a más de **456.279** colombianos en el sector rural y **77.545** de ellos, en municipios PDET.

Vamos a continuar con nuestro esfuerzo de vincular a los ciudadanos en zonas rurales que cumplan con los requisitos de ingreso al Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS). Para ello, debemos continuar con:

1. La flexibilización del modelo de atención para vincular a BEPS a través de la consolidación de gestores itinerantes de Colpensiones, terceros u otras entidades, encargados de: (i) ofrecer el trámite de vinculación; y (ii) ser el canal de comunicación entre el ciudadano y los centros no presenciales para la atención de los demás trámites de los vinculados.
2. La realización de jornadas masivas, eventos y brigadas, a cargo de los gestores itinerantes.
3. El fortalecimiento de la Red Integral de Atención y Servicios BEPS.
4. El desarrollo de alianzas con actores estratégicos claves en los territorios.
5. El establecimiento de canales no presenciales para la vinculación y atención de trámites.
- 6.



Por otro lado, con respecto a los micro seguros BEPS para la vigencia 2021 logramos que 56.366 ahorradores en el sector rural estuvieran cubiertos con un seguro contra riesgos por accidente, enfermedad, fallecimiento y desastres naturales. 6.442 de ellos se encuentra en municipios PDET.

Promoción y estímulo de los procesos organizativos de los trabajadores y trabajadoras del campo, a través de formas asociativas

Este criterio del Plan Progresivo se desarrolla en el marco de lo expuesto en PLANFES considerando la articulación y coherencia con la línea de economía solidaria a desarrollar en la ruralidad.

Y lo desarrollamos a través de:

1. El incentivo de procesos organizativos a través de formas asociativas autosostenibles.
2. El Fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones solidarias para facilitar el acceso al Sistema de Protección y Seguridad Social.
3. La generación de estrategias para incentivar la formalización laboral en las organizaciones solidarias.

Promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad

La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sector rural lo desarrollamos a través de:

1. El fortalecimiento de los prestadores del Servicio Público de Empleo para la atención de la población con discapacidad.
2. La promoción con los empresarios la normatividad relacionada con la inclusión laboral de las personas con discapacidad a través del modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas.
3. El diseño de alternativas para abordar temas de emprendimiento de la población con discapacidad.
4. El desarrollo de una estrategia de comunicaciones para la promoción de la inclusión laboral y productiva de la población con discapacidad.

Durante la vigencia 2021, se desarrolló el curso virtual de empleo inclusivo para fortalecer las capacidades a entes territoriales de municipios PDET para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

El curso inició el día 13 de agosto para ser dictado a (30) funcionarios de los siguientes Municipios: Cauca (El Tambo), (Miranda), (Piendamó), (Santander De Quilichao), Antioquia (Amalfi), (Caucasia), (Apartadó), (Chigorodó), (Turbo), Chocó (Istmina), (Riosucio), Caquetá (El Doncello), (Florencia), (San Vicente Del Caguán), Bolívar (María La Baja), (Morales), (San Juan Nepomuceno), Nariño (Barbacoas), (San Andrés de Tumaco), (Los Andes), Norte De Santander (Sardinata), (Tibú), Meta (Puerto Rico), (Vista Hermosa), Sucre (Los Palmitos), (Ovejas), Putumayo (Mocoa), (Puerto Asís), Cesar (Valledupar), (La Jagua De Ibirico).



El curso finalizó el día 13 de diciembre, los 30 municipios terminaron con los módulos del programa, sin embargo se certificaron 18 municipios quienes asistieron a más del 80 por ciento del curso de formación y son los que van a implementar el plan de acción en la presente vigencia, los siguientes son esos municipios: Cauca (El Tambo), (Santander De Quilichao), Antioquia (Amalfi), (Caucasia), (Turbo), Caquetá (Florencia), (El Doncello), Meta (Puerto Rico), (Vista Hermosa), Bolívar (María La Baja), (San Juan Nepomuceno), Nariño (Barbacoas), (San Andrés de Tumaco), Putumayo (Mocoa), (Puerto Asís), Cesar (La Jagua De Ibirico), Bolívar (Morales), Norte de Santander (Sardinata).

Promoción de la vinculación laboral de las mujeres en áreas productivas no tradicionales

Lo que buscamos es fortalecer los programas y proyectos que permitan territorializar y transversalizar el enfoque de género con énfasis en el sector rural.

En el programa Equipares Rural, hemos identificado 45 organizaciones rurales interesadas en formar parte del programa. Socializamos el programa en 37 organizaciones rurales.

Como resultado de las acciones realizadas en la vigencia 2021, 5 organizaciones obtuvieron el Sello PRIG (Programa de reconocimiento a la igualdad de género) Equipares Rural 2021 y 10 organizaciones continuarán la implementación durante la vigencia 2022.

Capacitación en obligaciones y derechos laborales a trabajadores agrarios y empresas

Ya hemos realizado capacitación y sensibilización en **268** municipios rurales y PDET a los trabajadores rurales, empresas, organizaciones y comunidad en general. Nuestra meta es intervenir **697** municipios a 2031. Lo anterior los hemos logrado a través del desarrollo de un plan de capacitación con enfoque del trabajo decente, cuyo fin es prevenir la violación a los derechos de asociación, libertad sindical y negociación colectiva.

Fomento de la formalización laboral

La Red de Formalización Laboral es el conjunto de actores, procesos, recursos, políticas y normas que ejecuta acciones en los campos de promoción, capacitación, orientación, acompañamiento, intervención en la afiliación, seguimiento y el control de los proyectos, estrategias y actividades orientadas a la formalización laboral de los trabajadores en Colombia, incluyendo la vinculación al Sistema de Protección Social.

En ese sentido, desarrollamos toda la estrategia a través de las siguientes líneas de acción:



1. Realizar estrategias para la operación de la Red Nacional de Formalización Laboral.
2. Realizar asistencia técnica para la formalización laboral a empresas del sector agrario.
3. Desarrollar un plan de medios para fomentar la cultura de la formalización laboral.

Fortalecimiento de Sistema de Inspección Fijo

El fortalecimiento de la inspección fija nos ha permitido mejorar el sistema en:

1. La revisión, actualización y ajustes normativos.
2. Pusimos en marcha el Sistema de Información respecto del Procedimiento Administrativo Sancionatorio.
3. El fortalecimiento de competencias y conocimientos de los inspectores del trabajo.
4. El fortalecimiento técnico territorial.
5. Reorganización de IVC en territorio.

Sistema de Inspección Móvil

La inspección móvil la desarrollamos a través de dos diferentes modelos de operación, iniciando en 2018 y que nos ha permitido realizar intervención en **237** municipios.

Uno de los modelos es la intervención integral que se desarrolla a través de ciclos de intervención que dura aproximadamente 5 semanas y cuenta con equipos de gestión territorial que junto con la Dirección Territorial y/o Oficina Especial liderarán la presencia en el territorio.

El otro es el modelo de brigadas de inspección que consta de una jornada de promoción e información de rutas de atención en Inspección, Vigilancia y Control, organización de mesas de trabajo con empleadores y/o comunidades y/o autoridades locales para tratar problemáticas de temas laborales.

Para ello es necesario que los municipios a intervenir sean elegidos bajo los siguientes criterios:

- No tener Inspección Municipal.
- No estar dentro de los municipios caracterizados por la Presidencia de la República como Priorizados.
- Ser municipios con características rurales que puedan presentar alta conflictividad laboral.

Extensión de la Protección Social al adulto mayor

Trabajamos en la ampliación de cobertura de programas para la protección eficaz del riesgo económico de la vejez hacia la población rural de la tercera



edad en extrema pobreza, que no está cubierta por el sistema de seguridad social, a través del Programa de Protección Social al Adulto Mayor hoy, Colombia Mayor.

El Ministerio del Trabajo estuvo al frente de dicho programa hasta la vigencia 2020 (por el decreto 812 pasó a DPS) y superamos la meta de nuevos cupos establecida en la Plan Marco de implementación. Hoy tenemos 92.705 nuevos cupos asignados en municipios rurales y municipios PDET. Solamente en municipios PDET tenemos 59.447 nuevos cupos. En total son 714.334 cupos asignados en municipios rurales y municipios PDET.

En municipios PDET hemos desarrollado las siguientes acciones:

Garantía de protección social para los trabajadores del campo en edad de jubilarse

Tenemos como meta a 2026 vincular al programa BEPS a 100.119 colombianos en municipios PDET con cierre a 30 de abril de 2022 se cuenta 79.312 personas vinculadas.

Hoy, ya superamos la meta establecida para 2022.

Vigencia	Vinculados PDET
2017	29.871
2018	46.225
2019	54.967
2020	59.130
2021	73.522
2022	79.312
Total	79.312

Resultado acumulativo a abril 2022.

Con respecto a los micro seguros BEPS para el primer trimestre de 2022 logramos que 760 ahorradores en municipios PDET estuvieran cubiertos con un seguro contra riesgos por accidente, enfermedad, fallecimiento y desastres naturales. Año a año, hemos superado la meta prevista en el Plan Marco de Implementación.

Vigencia	Ahorradores BEPS asegurados
2018	2.600
2019	10.307
2020	6.391
2021	6.442
2022	760

Resultados no acumulativos – independientes año a año



Promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad

Durante la vigencia 2021, se desarrolló el curso virtual de empleo inclusivo, con una duración de 4 meses, para fortalecer las capacidades a entes territoriales de municipios PDET para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Al finalizar el curso se certificaron 18 municipios quienes asistieron a más del 80 por ciento del curso de formación y son los que van a implementar el plan de acción en la presente vigencia: Cauca (El Tambo), (Santander De Quilichao), Antioquia (Amalfi), (Caucasia), (Turbo), Caquetá (Florencia), (El Doncello), Meta (Puerto Rico), (Vista Hermosa), Bolívar (María La Baja), (San Juan Nepomuceno), Nariño (Barbacoas), (San Andrés de Tumaco), Putumayo (Mocoa), (Puerto Asís), Cesar (La Jagua De Ibirico), Bolívar (Morales), Norte de Santander (Sardinata).

Capacitación en obligaciones y derechos laborales a trabajadores agrarios y empresas.

Ya hemos realizado a marzo de 2022 la capacitación y sensibilización en 132 municipios PDET a los trabajadores rurales, empresas, organizaciones y comunidad en general. Nuestra meta es intervenir los 170 municipios a 2026. Ya contamos con el 77% de municipios PDET intervenidos con nuestro programa de Capacitación.

Lo anterior los hemos logrado a través del desarrollo de un plan de capacitación mediante Talleres con enfoque del trabajo decente, cuyo fin es prevenir la violación a los derechos de asociación, libertad sindical y negociación colectiva.

Vigencia	Municipios intervenidos
2017	22
2018	63
2019	15
2020	1
2021	25
2022 (I trim)	6
Total	126

Resultado acumulativo

Fomento a la Formalización Laboral

El Fomento lo hacemos a través de la Red de Formalización Laboral en las siguientes líneas de acción:

1. Realizar estrategias para la operación de la Red Nacional de Formalización Laboral. Conformada por empresarios en el territorio.
2. Realizar asistencia técnica para la formalización laboral a empresas del sector agrario.
3. Desarrollar un plan de medios para fomentar la cultura de la formalización laboral.



Desde la vigencia 2017 hemos realizado acciones a través de la Red de Formalización Laboral en 97 municipios PDET. Repitiendo el fomento en 13 de ellos.

Vigencia	Municipios intervenidos
2017	34
2018	10
2019	6
2020	14
2021	13
2022 (mayo)	20
Total	97*

*Desde el 2017 se realizaron 110 intervenciones. Sin embargo, se intervinieron un total de 13 municipios PDET en diferentes vigencias, por lo tanto, no son contados en el resultado final de las intervenciones.

Sistema de Inspección Móvil

La inspección móvil la desarrollamos a través del modelo es la intervención integral en los municipios PDET. La desarrollamos a través de ciclos de intervención que dura aproximadamente 5 semanas y cuenta con equipos de gestión territorial que junto con la Dirección Territorial y/o Oficina Especial lideran la presencia en el territorio.

Vigencia	Municipios intervenidos
2018	29
2019	28
2020	16
2021	16
2022(marzo)	2
Total	91*

*Desde el 2018 se realizaron 98 intervenciones. Sin embargo, se intervinieron un total de 7 municipios PDET en diferentes vigencias, por lo tanto, no son contados en el resultado final de las intervenciones.



2.6 PLAN NACIONAL DE DESARROLLO Y POLÍTICAS DE LARGO PLAZO

2.6.1 Plan Nacional de Desarrollo

El Ministerio de trabajo cuenta con 24 indicadores a cargo de los cuales ha cumplido o alcanzado un 100% de ejecución en 13 de estos indicadores además de contar con 5 indicadores que tienen una ejecución de entre el 75% y el 99%.

En cuanto a los nuevos ahorradores BEPS, para mayo se esperaba tener 922.754 ahorradores de acuerdo con la proyección estimada por Colpensiones, Sin embargo, se logró 914.567 ahorradores con un cumplimiento de la meta del 99%. Colpensiones continúa comprometido con su plan de choque a través de la radio nacional, medios digitales, Contact Center, y eventos de divulgación en compañía de otras entidades.

Mientras que la implementación de los sistemas de equidad de género a diciembre 2021 registra un cumplimiento del 57%. Sin embargo, es necesario aclarar que, de acuerdo con las acciones establecidas, el cumplimiento del indicador al finalizar la vigencia 2022, será del 100%.

De los 24 indicadores, se tienen 4 que presentan un avance del 0%. Estos indicadores hacen referencia a las diferentes mediciones de la tasa de desempleo donde el Ministerio y el Sector Trabajo no tienen gobernanza tal como se ha indicado en varias instancias y no podemos garantizar el cumplimiento de estos (tasa de desempleo, tasa de desempleo jóvenes, tasa de orientados colocados y porcentaje de jóvenes NINI).

Programa	Indicador	Meta cuatrienio	Avance cuatrienio
F. Trabajo decente, acceso a mercados e ingresos dignos: acelerando la inclusión productiva	Población ocupada afiliada a Administradora de Riesgos Laborales	46,7%	51,8%
	Tasa de orientados colocados en la red pública del Servicio Público de Empleo	17,5%	16,9%
A. Entorno para crecer: formalización, emprendimiento y dinamización empresarial	Tasa de formalidad laboral	41,2%	41,2%
A. Primero los niños: desarrollo integral desde la primera infancia hasta la adolescencia	Tasa de trabajo infantil	4,7%	4,8%
B. Educación y empoderamiento económico para la eliminación de brechas de género en el mundo del trabajo	Brecha de ingreso mensual promedio entre hombres y mujeres	13,8%	8,6%
	Colocaciones de mujeres a través del Servicio Público de Empleo (SPE)	2.059.637	2.243.762
D. Reparación: Colombia atiende y repara a las víctimas	Colocaciones de víctimas través del Servicio Público de Empleo	426.277	504.671



Derechos fundamentales del trabajo y fortalecimiento del diálogo social	Porcentaje de implementación de los sistemas de equidad de género	100%	76%
F. Trabajo decente, acceso a mercados e ingresos dignos: acelerando la inclusión productiva	Colocaciones a través del Servicio Público de Empleo	4.718.445	5.057.865
	Porcentaje de población ocupada cotizante al sistema de pensiones	41,2%	41,2%
	Tasa de desempleo	8%	13,8%
	Trabajadores afiliados a las Cajas de Compensación Familiar	11.279.692	9.928.851
Fomento de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación del trabajo	Sistema Nacional de Cualificaciones diseñado e implementado	65%	60%
G. Juventud naranja: todos los talentos cuentan para construir país	Colocaciones de jóvenes a través del Servicio Público de Empleo	1.839.838	2.081.419
	Porcentaje de jóvenes que no estudian y no tienen empleo	18,5%	25,8%
	Tasa de desempleo juvenil	15%	22,4%
Generación y Formalización del Empleo Protección social	Colocaciones de personas con discapacidad a través del Servicio Público de Empleo	13.940	15.364
	Emprendimientos solidarios dinamizados	1.600	1.300
Protección social	Adultos mayores con algún tipo de protección a los ingresos	4.343.810	4.370.344
	Empresas afiliadas a las Cajas de Compensación Familiar	762.846	717.178
	Jornadas de orientación y vinculación realizadas	22	22
	Municipios con inspección móvil del trabajo en áreas rurales	200	200
	Personas capacitadas o sensibilizadas con estrategias de Formalización Laboral	6.953.524	9.830.337
	Personas con ahorros a través del programa de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS)	1.200.000	914.567

2.6.2 Políticas de mediano y largo plazo.

No. de Conpes	Nombre de Conpes	Estado de las Acciones			
		Total, Acciones	Al día	Rechazadas	Atrasadas
3866	Política Nacional de Desarrollo Productivo	3	3	-	-
3868	Política de gestión del riesgo asociado al uso de sustancias químicas	9	-	1	8
3904	Plan para la Reconstrucción del municipio de Mocoa	1	1	-	-



No. de Conpes	Nombre de Conpes	Estado de las Acciones			
		Total, Acciones	Al día	Rechazadas	Atrasadas
3934	Política de Crecimiento Verde	3	3	-	-
3950	Estrategia para la atención de la migración desde Venezuela a Colombia	2	2	-	-
3956	Política de Formalización Empresarial	4	3	-	1
3975	Política Nacional para la Transformación Digital e Inteligencia Artificial	2	1	-	1
3982	Política Nacional Logística	1	1	-	-
3992	Estrategia para la Promoción de la Salud Mental en Colombia	3	3	-	-
4012	Política Nacional de Comercio Electrónico	1	1	-	-
4023	Política Para La Reactivación y el Crecimiento sostenible e incluyente: Nuevo compromiso por el futuro de Colombia	1	1	-	-
4031	Política Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas	4	4	-	-
4040	Pacto Colombia con las Juventudes: Estrategia para Fortalecer el Desarrollo Integral de la Juventud	5	3	2	-
4051	Política pública para el desarrollo de la economía solidaria	2	2	-	-
TOTAL, ACCIONES		41	28	3	10

Nota: esta información será suministrada por el Grupo SisConpes. Una vez la tengamos, se las suministraremos. El que se encuentra publicado en SisConpes es con corte a I semestre de 2021.

Motivos de Atraso:

CONPES 3868: Política de gestión del riesgo asociado al uso de sustancias químicas. Actualmente se cuenta con cuatro borradores de resoluciones reglamentarias al Decreto 1437 de octubre 26 de 2021, los cuales ya se inició la tarea de validación de dichos textos, con el fin de poder socializar con los ministerios que hacen el acompañamiento técnico de acuerdo con lo ordenado por el Conpes 3868 y cumplir así con los principios de transparencia y publicidad.

Los textos normativos que se encuentran en estudio son:

- Por la cual se reglamenta la evaluación y seguimiento al desempeño del Programa de Prevención de Accidentes Mayores – PPAM en instalaciones clasificadas.
- Por la cual se reglamenta el registro, reporte e investigación de Accidentes Mayores en instalaciones clasificadas.
- Por la cual se reglamenta el Programa de Prevención de Accidentes Mayores para adoptar el diseño, implementación y monitoreo del



Sistema de Gestión para la Prevención de Accidentes Mayores SGPAM en las instalaciones clasificadas.

- Por la cual se establecen las directrices para la identificación de peligros, análisis, evaluación y tratamiento de riesgos de accidentes mayores en las instalaciones clasificadas en el marco del Programa de Prevención de Accidentes Mayores

Si bien se presenta un atraso en el cumplimiento definitivo de los compromisos con este Conpes, se puede observar que se han venido adelantando las actividades que se podían realizar sin la expedición del Decreto del PPAM; de igual manera, es importante indicar que aun cuando las actividades se encuentran en cabeza del Ministerio del Trabajo, se hace necesario contar con el apoyo técnico y visto bueno de los demás Ministerios Intervinientes.

CONPES 3956: Política de Formalización Empresarial. En lo que refiere a la elaboración del formulario único de afiliación de empleados a pensiones, BEPS y cajas de compensación familiar, se tiene que

Sistema General de Pensiones: El 30 de julio de 2021 el Ministerio de Salud expide la resolución 1134, mediante la cual modifica la resolución 351 de 2021, y se amplía el plazo para el cargue de información al SAT y se modifica el numeral 3.1.1 del Anexo Técnico "Operación del Sistema General de Pensiones — SGP en el SAT" de la Resolución 351 de 2021.

Cajas de Compensación Familiar: Se elaboró el texto y se encuentra en trámite el proyecto de resolución "Por la cual se definen los lineamientos para la incorporación de la información y la interoperabilidad del Sistema de Subsidio Familiar en el SAT respecto a los trabajadores independientes y pensionados afiliados voluntarios".

Para el caso de Subsidio familiar, el atraso en el desarrollo de la acción se debe a lo siguiente: En agosto de 2021, en la etapa de desarrollo y pruebas de Servicios Web para el reporte de Cajas de Compensación Familiar a SAT, se llevó a cabo la estabilización y producción del reporte en línea de transacciones realizadas en las CCF a SAT, con el fin de mantener la data actualizada.

Existe el riesgo de rezago de una de las acciones atrasadas, porque dependemos del Ministerio de Salud, para generar el proyecto de resolución que va a socializar el formulario único de afiliación de empleados a pensiones, BEPS y cajas de compensación familiar.

CONPES 3975: Política Nacional para la Transformación Digital e Inteligencia Artificial Después de efectuar el marco conceptual y la cuantificación de los empleos en riesgo y los de oportunidad del sector y llevando a cabo la prospectiva laboral según la metodología de brechas de capital humano, mediante entrevistas realizadas a expertos y empresas del sector, se da por culminado el informe estudio del impacto en el mercado laboral. El documento



se encuentra en proceso de diagramación y posteriormente se socializará y publicará, cumpliendo así con las acciones atrasadas.

2.7 PLAN MARCO DE IMPLEMENTACION

Código del Indicador	Indicador Asociado PMI	Resultado acumulado 2021
A.95	Campañas de prevención del trabajo infantil y sus peores formas, implementadas	5
A.97	Personas vinculadas a BEPS en zonas rurales	464.653
A.97P	Personas vinculadas a BEPS en zonas rurales de municipios PDET	79.312
A.98	Personas con Micro seguros BEPS en zonas rurales	56.366
A.98P	Personas con Micro seguros BEPS en zonas rurales de municipios PDET	6.442
A.100	Nuevos cupos asignados en el programa Colombia Mayor en territorios definidos en el respectivo plan	92.705
A.100P	Nuevos cupos asignados en el programa Colombia Mayor en municipios PDET	59.447
A.102	Municipios con trabajadores y trabajadoras agrarios y empresas beneficiados del programa de capacitación y divulgación en materia de obligaciones y derechos laborales	267
A.102P	Municipios PDET con trabajadores y trabajadoras agrarios y empresas beneficiados del programa de capacitación y divulgación en materia de obligaciones y derechos laborales	126
A.103	Municipios con trabajadores y trabajadoras agrarios y empresas beneficiados del programa de fomento a la cultura de la formalización laboral.	167
A.103P	Municipios PDET con trabajadores y trabajadoras agrarios y empresas beneficiados del programa de fomento a la cultura de la formalización laboral.	97
A.104	Sistema de inspección vigilancia y control fijo, fortalecido	1
A.104P	Sistema de inspección vigilancia y control fijo fortalecido en municipios PDET	1
A.105	Porcentaje de municipios con cobertura de inspección Móvil del trabajo en áreas rurales	35% (139)
A.105P	Porcentaje de municipios PDET con cobertura de inspección Móvil del trabajo en áreas rurales	57,64% (98)



3. INFORME PRINCIPALES LOGROS DE GESTIÓN AGOSTO A DICIEMBRE DE 2022

3.1 Salario Mínimo 2023

El Gobierno Nacional, empresarios y las centrales obreras lograron un acuerdo para que el salario mínimo para la vigencia 2023 tuviera un aumento del 16% y el auxilio de transporte en 20%, para un total de \$1.300.606, impactando así a más de 3,5 millones de colombianos. Este aumento tuvo en cuenta la inflación de los hogares más vulnerables (14,34%), sumado al dato de productividad del 1,24%.

Este incremento se considera histórico toda vez que el incremento concertado representa la segunda alza real más alta en lo que va del siglo, centrada en la protección del valor adquisitivo del salario, priorizando la canasta familiar de las familias más pobre del país. Adicionalmente, deja como resultando adicional el fortalecimiento del tripartismo y el posicionamiento del diálogo como instrumento fundamental avanzar en la agenda social del gobierno del cambio. Adicionalmente, el Gobierno Nacional identificó 204 productos y servicios que están indexados al salario mínimo y viene trabajando su desindexación como los copagos en salud, medicina prepagada, gastos notariales, multas, matrículas, servicios del transporte, entre otros, con el fin de proteger el poder adquisitivo del ingreso de los trabajadores. Para ello se estima expedir alrededor de 50 decretos que tienen que ver con actos administrativos como vivienda, transporte, comercio, multas y tarifas, procedimientos notariales. Con estos primeros bienes y servicios desatados del salario mínimo, se busca evitar que las alzas impacten a los hogares colombianos. La segunda lista que la conforman 170 servicios saldrá antes del 31 de diciembre y los 34 restantes se deben hacer con proyectos de ley.

3.2 Reforma Laboral y Reforma Pensional

El 24 de octubre se oficializó la creación de la Subcomisión de Reforma Laboral y la Subcomisión de Reforma Pensional en el marco de la sesión de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, en las cuales se busca concertar entre el Gobierno Nacional, las centrales obreras y los gremios, con asesoría de expertos, el texto de dichas reformas. Así mismo, se establecieron las Subcomisiones de Empleo y Empleabilidad, y de Análisis de Decretos y Convenios de la OIT.

La Subcomisión de Reforma Laboral fue instalada el 15 de noviembre y viene construyendo, a través del diálogo tripartito, la reforma laboral, de una manera articulada, teniendo en cuenta las necesidades expresadas por las y los trabajadores durante los diálogos regionales vinculantes que se desarrollaron a lo largo y ancho del país, para la construcción del Plan Nacional de Desarrollo.



En el marco de sus sesiones se vienen abordando temas como el desarrollo del artículo 53 de la constitución, reajuste de salarios, revisión de los contratos de trabajo a término fijo, fortalecimiento de la inspección, regulación de la tercerización, así como el derecho laboral individual y colectivo. Se han definido como prioridades a abordar:

1. Plataformas digitales
2. Trabajo rural
3. Brechas de género
4. Informalidad
5. Discapacidad
6. Formas de contratación laboral – Formalización y empleo.
7. Jornadas de trabajo (Diurna – Nocturna)
8. Negociación colectiva multinivel sectorial
9. Implementación de estándares internacionales en derechos humanos y Laborales (Convenios OIT)

Por otro lado, se han adelantado las sesiones de la Subcomisión de Reforma Pensional, las que han contado con la participación de representante de los gremios, centrales sindicales, de los pensionados, del gobierno e invitados como Asofondos. En el marco de la subcomisión de Empleo y Empleabilidad se viene presentando y analizando los informes relacionados con el comportamiento del mercado laboral, con énfasis en el desempleo en mujeres y jóvenes del último trimestre agosto-octubre de 2022.

Adicionalmente, se realizó el I Foro sobre retos de la formalización laboral en Iberoamérica los días 20 y 21 de octubre de 2022, donde se presentaron experiencias en formalización laboral, diálogo social y aportes de los organismos internacionales, y se presentaron análisis a en torno a 3 ejes:

- La identificación de medidas exitosas que reducen la informalidad laboral;
- Compartir experiencias innovadoras que han permitido aumentar la afiliación de los/as trabajadores/as informales a la seguridad social, especialmente en el contexto pandémico,
- Intercambio de experiencias sobre la incorporación de colectivos de personas trabajadoras difíciles a cubrir en la seguridad social.

Finalmente, en el marco de este evento se encargó a la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social OISS el monitoreo del avance en la aplicación de las medidas que aumenten la formalización laboral en los países de la región y a desarrollar actividades de estudio, difusión y capacitación que ayuden a las instituciones de seguridad social en su implementación. Los delegados de la casa blanca expresaron su respaldo y apoyo a las políticas adelantadas por el gobierno del presidente, Gustavo Petro, y apoyaron la ratificación del convenio 190 de la OIT, que busca luchar contra el acoso y la violencia en los lugares de trabajo.



3.3 Diálogo Social

El diálogo social como derecho fundamental viene siendo el principio mediante el cual se viene tramitando la agenda social del gobierno del cambio. Como resultado de ello en el año 2022, se realizaron un total de siete (7) mesas de diálogo con empleadores en donde se desarrollaron los objetivos del Ministerio de Trabajo, que consagra la promoción y protección de los derechos de los trabajadores en el marco de generación de un empleo productivo, que genere un ingreso justo, de la mano, de la salud y seguridad laboral en el lugar del trabajo. Esta gestión permitió la protección de más de 43 mil puestos de trabajo. Así mismo, se logró la reactivación de la mesa de reparación del movimiento sindical, como parte del pago de la deuda histórica que se tiene con estas organizaciones, como requisito para alcanzar la paz total y como cumplimiento al acuerdo de paz y las recomendaciones del informe final de la Comisión de la Verdad. Es una oportunidad para reivindicar los derechos de los y las trabajadoras. Más de 15 mil hechos de violencia serán analizados en este espacio tripartito de dialogo. Lo anterior en cumplimiento del decreto 624 de 2016, por el cual se crea la Mesa Permanente de Concertación con las Centrales Sindicales CUT, CGT, CTC y la FECODE para la Reparación Colectiva al Movimiento Sindical, con el objetivo de evaluar las condiciones institucionales necesarias y servir de espacio de interlocución y negociación para que el proceso de reparación colectiva al Movimiento Sindical sea sólido, sostenible y duradero y las medidas de reparación integral contribuyan de manera efectiva al goce efectivo de los derechos y libertades sindicales.

Finalmente, se resalta que el Gobierno Nacional, gremio y centrales obreras llegaron a histórico acuerdo para presentar informes conjuntos ante la OIT. En torno a la jornada laboral, vacaciones y seguridad y salud en el trabajo.

3.4 Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 – Colombia Potencia Mundial de la Vida

En el marco de la formulación del Plan Nacional 2022 – 2026 Colombia Potencia Mundial de la Vida, se avanzó desde el Ministerio de Trabajo en la inclusión de temas fundamentales que dan cumplimiento al programa de gobierno del presidente Petro, a la misionalidad del sector Trabajo y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En ese sentido a la fecha se han concretado compromisos para trabajar en los próximos años en: i) la reforma del sistema de protección social que contribuya a la plena realización de los derechos económicos y sociales de la población como un mecanismo clave para construir una sociedad más justa e inclusiva y transitar hacia la garantía de niveles de vida adecuados para todas las personas. ii) la ampliación de protección económica en la vejez, invalidez o muerte, reconociendo la pensión como un derecho que ampara los riesgos de invalidez, vejez, muerte y asegura una vida digna a todas las personas



en edad de jubilación, las de hoy y las del mañana, incluyendo a aquellas que no pudieron cotizar, a quienes han dedicado su vida a los trabajos de cuidados en el hogar y a las multitudes que trabajan por fuera de un contrato de trabajo formal. iii) el impulso a políticas de inclusión productiva con trabajo decente como el reconocimiento e impulso a la Economía Popular y Comunitaria, el Sistema de Cuidado, la promoción de la economía popular y comunitaria en territorios rurales y rurales dispersos, el desarrollo de los instrumentos y políticas necesarias para responder a la transformación de la economía productiva en términos de talento humano, con enfoque de género y diferencial, en sectores productivos estratégicos relacionados con crecimiento verde, energías renovables, agroindustria, arte y patrimonio, deporte, recreación, actividad física, y cuidados.

También plantea la formulación de la Política Pública por el Trabajo Digno y Decente, que dará cumplimiento al mandato constitucional señalado en el artículo 53, los mandatos internacionales y los objetivos de desarrollo sostenible; tendrá como soporte un diálogo nacional amplio, en el que participen las y los interlocutores sociales del mundo del trabajo, incluyendo a las y los trabajadores y sus organizaciones sindicales, así como al sector empresarial y los gremios. Tendrá 5 pilares: i) la generación y protección de empleo e ingresos para gozar de una vida digna; su finalidad es estimular la creación de empleo formal, buscando la recuperación del empleo perdido en pandemia, la conservación del empleo en el tiempo, el estímulo a la creación de nuevos empleos y la protección transversal de los empleos recuperados, conservados y generados. ii) la promoción de la protección y seguridad social extendida que proporcione una cobertura adecuada e integral a todos; iii) la garantía de los derechos fundamentales de las y los trabajadores desde la promoción y eficacia del derecho de libertad sindical; iv) el diálogo social, fomentando el tripartismo como un instrumento de política pública; v) coordinación nacional y territorial buscando atender las necesidades diferenciales de los ciudadanos y las ciudadanas en los distintos territorios y sectores productivos.

Finalmente, se resalta la participación en los diálogos vinculantes, apadrinando los desarrollados en las ciudades de Bucaramanga e Ibagué. En Santander, se habilitaron 156 espacios para trabajar en los cinco ejes transformacionales, donde más de 3.600 personas se registraron para dejar sus aportes al Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026; se recibieron 336 acciones o propuestas entre individuales, de grupos poblaciones como mujeres, comunidades étnicas, LGBTIQ+, campesinos y de organizaciones como gremios, sindicatos y otros actores de la sociedad civil. Los principales temas abordados durante la jornada fueron “a formalización laboral, capacitación de mano de obra, el cuidado del ambiente, el agua y la vida y las necesidades en materia de infraestructura, en especial, de vías terciarias. En Ibagué, más de 3.000 personas dejaron sus aportes al Plan, donde se evidenció la preocupación por la tasa de desempleo que golpea al departamento y el compromiso del Ministerio para fortalecer las iniciativas para la generación de empleo joven y el impulso de las cooperativas para los y las trabajadoras del sector rural.



3.5 Asociatividad para la Paz

El Gobierno Nacional diseñó la Agenda de Asociatividad Solidaria para la Paz - ASPP la cual tiene como propósito el posicionamiento e impulso de la economía social, solidaria, popular y comunitaria para la inclusión social y productiva de las mujeres, la población en proceso de reincorporación, las personas con discapacidad, la población que de manera autónoma genera sus propias iniciativas laborales, los campesinos y campesinas, y otras poblaciones prioritarias, a través del fortalecimiento de sus capacidades asociativas, solidarias y productivas.

La ASPP adelantará sus acciones desde los territorios, trabajando de manera directa con las organizaciones, desarrollando -como mínimo- tres componentes, los cuales son: (1) Fortalecimiento organizativo, el cual propiciará los acuerdos territoriales para la definición de estrategias locales que posibiliten la construcción de un nuevo modelo de operación de las organizaciones orientadas a su sostenibilidad, sustentabilidad y a la articulación estratégica de los recursos nacionales, regionales y locales; (2) Cultura de Educación Solidaria para la Paz, a través del cual se construirán conocimientos desde las organizaciones, identificando sus saberes y experiencias, haciendo uso de la investigación aplicada y consolidando saberes socialmente construidos en los cuales dialoguen lo popular, lo social y lo solidario, y economía del cuidado; (3) Comunicación para la paz, componente que propenderá por posicionar y fortalecer las redes y los medios alternativos y comunitarios con el fin de incidir en la promoción de una cultura social, solidaria, popular y comunitaria, con enfoque de género y diferencial. Finalmente, se viene avanzando en diseñar la estrategia de compras públicas que tiene el Gobierno Nacional, que busca que el 30 % de estos recursos deben ser contratados directamente con las asociaciones campesinas. Con estas acciones se espera contribuir al desarrollo de las asociaciones a través del sistema solidario.

3.6 Pacto por la Justicia Ambiental, Empleos Verdes y la Transición Justas

El 1 de diciembre 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.

Esta alianza busca aunar esfuerzos en cuatro vías: el desarrollo de nuevas capacidades laborales y la adaptación del sector productivo para afrontar los retos del crecimiento verde; el cumplimiento de los compromisos internacionales y nacionales sobre cambio climático; fortalecer las instancias de



diálogo social tripartito para avanzar en la materia y afianzar los servicios de gestión y colocación de empleo verde. La Justicia ambiental es uno de los pilares del Gobierno del Cambio, es por eso por lo que el Ministerio de Trabajo se vincula a iniciativas que son fundamentales en la generación de nuevos empleos sostenibles, dignos y decentes.

Complementariamente, se lanzó el curso de autoformación “Hacia una estrategia de transición justa con empleos verdes en Colombia”, dirigido a todos los actores del mundo del trabajo, el cual certificará la OIT y por el Ministerio del Trabajo, de forma completamente gratuita. Algunos de los objetivos del curso son: construir un entendimiento común entre gobierno, empleadores y sindicatos sobre la transición justa y los empleos verdes, reflexionar y activar ideas para impulsar entre todos, una reactivación económica para Colombia desde la agenda de transición justa y obtener insumos para llevar a cabo la implementación de acciones en el marco del Plan Nacional de Desarrollo.

3.7 Formalización Laboral

En el marco de las acciones para promover la formalización laboral, se realizaron campañas de difusión de la política pública dirigidas a los empleadores, con estrategias desarrolladas en todo el territorio nacional; se enfocaron los esfuerzos en grupos de empresarios formalizados, comunicando los beneficios de emplear trabajadores jóvenes entre 18 y 28 años, trabajadores que coticen hasta 3 salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMLMV) y mujeres mayores de 28 años que también devenguen hasta tres SMLMV. También se atendieron grupos de trabajadores informales para buscar mejorar la cifra de trabajos nuevos generados.

Con base en el Convenio 677 del 2022 con la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social - OISS se viene trabajando en insumos para proyectar la posible reestructuración del Mecanismo de Protección al Cesante. A la fecha se han llevado a cabo 3 comités técnicos y 6 mesas de trabajo, en las cuales se ha contado con la participación de distintos actores involucrados en el Sistema de Subsidio Familiar. En dichos espacios se han abordado temáticas base como: recopilación de bases de datos remitidos por la Supersubsidio que dan cuenta de la ejecución de los recursos del FOSFEC; recopilación de información sobre la ejecución del Mecanismo de Protección al Cesante en los últimos 5 años.

Así mismo, se renovó el compromiso para impulsar la formalización laboral en el país, robustecer la Seguridad y Salud en el Trabajo, incentivar la vinculación del Sistema General de Riesgos Laborales de los trabajadores e impulsar la igualdad de género. Como resultado de esta alianza ya se han tratado de manera articulada con la OISS la formación de recursos humanos y la cooperación, asistencia y apoyo técnico a la modernización de la gestión de los Sistemas de Seguridad Social. El Ministerio contará con el apoyo desde el Centro Regional de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social con



investigaciones, estudios, asistencia técnica y cooperación internacional para contribuir a las metas trazadas por la entidad.

Adicionalmente, se desarrollaron acercamientos con la Federación Nacional de Departamentos (FND) para avanzar en la articulación que permitirá atender las necesidades de los territorios, con base en sus particularidades, promover acciones para la formalización, estabilidad laboral e incentivos para la generación de empleos en los territorios. Se pactó el desarrollo de visitas a las regiones para la construcción de una agenda integral con las entidades adscritas y vinculadas del Ministerio; el SENA, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, Superintendencia de Subsidio Familiar y el Servicio Público de Empleo, para lograr una integralidad en la gestión del sector. Durante la vigencia 2022, la Red Nacional de Formalización Laboral – RNFL logró alcanzar 709.734 entre empresarios, empleadores, jóvenes, mujeres, gremios, entidades públicas y privadas, entre otros, difundiendo los temas de interés para cada sector, como beneficios económicos a través de la estrategia de generación de nuevos empleos, beneficios tributarios con enfoque diferencial (jóvenes, mujeres víctimas de violencia, personas con discapacidad y adultos mayores).

Para el periodo comprendido entre agosto y diciembre, la RNFL capacitó a 74 mujeres líderes del departamento de Putumayo en temas de formalización laboral, generación de nuevos empleos e incentivos tributarios; también en Puerto Boyacá y Medellín, 70 y 54 jóvenes respectivamente, donde se difundieron los temas de formalización laboral y generación de nuevos empleos. Con la estrategia “Generación de Nuevos Empleos”, desde el mes de junio del 2021 y hasta el mes de septiembre 2022 se han generado 700.427 nuevos empleos donde el 75% corresponde a jóvenes y el 13% a mujeres. En lo corrido entre mes de agosto y septiembre, se han generado 25.408 nuevos empleos de los cuales 17.040 corresponden a jóvenes y 3.981 a mujeres, resaltando que el 49.6% de los incentivos se entregaron a microempresarios.

Cifras de gestión:

- El promedio del trimestre ago-oct de 2022 el número de ocupados se ubicó en 22 millones 385 mil, un millón 604 mil ocupados más respecto al mismo trimestre de 2021 cuando se presentaban 20 millones 781 mil ocupados.
- El comienzo del gobierno ha permitido continuar con la generación de empleo que ha tenido la economía en su recuperación por la crisis de la pandemia del COVID-19.
- En este sentido la tasa de ocupación presentó un aumento en el trimestre ago-oct de 2022 ubicándose en 57,2%, frente al 53,9% de ago-oct de 2021.
- El aumento del empleo ha permitido reducir la tasa de desempleo en 1,9 en este trimestre pasado de 12,3% a 10,4%, esta reducción se ha acompañado de una reducción del número de desocupados en 318 mil en los mismos periodos mencionados.



- En cuanto a formalidad e informalidad laboral en este mismo trimestre la tasa de informalidad laboral fue de 57,9%, en comparación con el mismo trimestre de 2021 esta presentó una reducción de 0,2 pp.
- Los ocupados informales aumentaron en 889 mil personas, que corresponde al 4,3pp del 7,7% de la variación entre ago-oct 2021 y ago-oct2022, y que en términos absolutos representa 1 millón 604 mil personas.
- Por otra parte, la tasa de formalidad laboral fue de 40,6% disminuyendo en 0,2 pp frente al mismo trimestre de 2021.
- Los ocupados formales aumentaron en 617 mil, contribuyendo al aumento de los ocupados en 3 pp. La reducción de ambas tasas de informalidad se da en parte por el aumento de los ocupados pensionados que pasaron de 245 mil a 343 mil, con una contribución a la variación de 0,5 pp.

3.8 Derechos Fundamentales

La garantía de los derechos fundamentales de las y los trabajadores, la erradicación del trabajo infantil y la explotación sexual de niños, niñas y adolescentes, la protección al adolescente trabajador, el acceso a la justicia laboral, la mitigación de brechas acentuadas para jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, trabajadores y trabajadoras rurales, personas LGBTQ+, trabajadores y trabajadoras sexuales, étnicos, artistas, creadores, gestores culturales y trabajadores de la institucionalidad cultural, entre otros, son una prioridad para transformar a Colombia en potencia mundial de la vida, garantizando la plena vigencia del Trabajo Decente y una sociedad justa y democrática.

Como principales logros se tiene:

- Población con discapacidad

Para promover la empleabilidad de las personas con discapacidad se realizaron 76 actividades entre talleres, foros, capacitaciones llegando a 4.837 personas pertenecientes a la sociedad civil, a empresarios y a funcionarios de los sectores privado y público. Así mismo, se desarrollaron 19 asistencias técnicas en el marco de la estrategia para la divulgación e implementación del Decreto 2177 de 2017, para lograr su conformación y el debido funcionamiento en Subcomisiones departamentales, distritales y municipales para la Inclusión Social, Laboral y Productiva de las personas con discapacidad, esto en Huila (Neiva), Cauca, Meta, Magdalena, Arauca, Risaralda, Norte de Santander, Nariño, Bogotá, Barrancabermeja, Tunja, Tolima, Sucre, Guajira, Putumayo, Casanare, Cundinamarca, Distrito de Barranquilla, Apartadó.

Igualmente, se asistió a 59 reuniones y mesas de trabajo, las cuales fueron convocadas por parte de la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo, la Subdirección de Protección Laboral, la Consejería Presidencial para la participación de las personas con discapacidad, las Secretarías Técnicas del Consejo Nacional de Discapacidad y del GES, el Consejo de Inclusión para la



Discapacidad, las Subcomisiones departamentales, distritales y municipales para la Inclusión Social, Laboral y Productiva de las personas con discapacidad.

- Población NARP e indígena

692 personas capacitadas en normativa de inclusión laboral pertenecientes a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo en 19 regionales, representantes de la Confederación Unitaria de Trabajadores, Alcaldías, Gobernaciones, Asociaciones, SENA, Unidad del Servicio Público de Empleo, Cámaras de Comercio, Organización de grupos étnicos y Universidades.

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

Durante la vigencia 2022 se han brindado 86 asistencias técnicas en la socialización de la Línea de Política Pública para la prevención y erradicación de la ESCNNA, en 24 departamentos y 547 municipios incluido el Distrito Capital, con la participación de 3308 asistentes, entre servidores públicos, sector privado, niños, niñas, adolescentes y sus familias, y comunidad en general. Este gobierno logró la vinculación del sector de hidrocarburos como aliado estratégico para el desarrollo de acciones que promuevan los derechos de los menores, actividades para la denuncia del delito con los trabajadores, contratistas, comunidad y la cadena de valor. Así mismo se unió a la Campaña del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, llamada #OJOSENTODASPARTES, ya que es deber de todos, permanecer alerta para que no se permita este tipo de violencias en niñas, niños y adolescentes.

- Prevención y erradicación del trabajo infantil y protección integral al adolescente trabajador

Como principal logro se llegó a una reducción progresiva de la Tasa de Trabajo Infantil llegando al 4.8 % superando la meta planteada del 5.5%. En la Vigencia 2022, se realizaron asistencias técnicas en 30 departamentos, se asistieron técnicamente a 684 municipios y se capacitaron 3178 personas por medio de en el marco de la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador. Así mismo, se realizaron jornadas de sensibilización en 15 departamentos y 50 municipios a través de 38 talleres, de los cuales 26 fueron virtuales y 12 presenciales, sensibilizándose a 1.561 personas, que incluyen alumnos de universidades alumnos de colegio de los grados 9o, 10 y 11, docentes, rectores, madres de familia de zonas urbanas y rurales, empleadores, Miembros de las subcomisiones de políticas salariales y laborales y comunidades de resguardo indígena



Durante el año 2022 el equipo Sistema de registro, identificación y caracterización de niños, niñas y adolescentes en situación y riesgo de trabajo infantil -SIRITI-, brindó asistencia técnica a 4.534 funcionarios públicos de 898 municipios en los 33 departamentos incluido el Distrito Capital mediante 161 talleres, 138 virtuales y 23 de forma presencial, lo que significa un cubrimiento del 81.33% del territorio nacional.

- Trabajo penitenciario

Se avanzó en la formulación del proyecto de modificación de la Resolución 4020 del 2019 por medio de la cual se reglamenta las especiales condiciones del trabajo penitenciario en modalidad directa e independiente y sus afiliaciones al sistema de seguridad social. Así mismo, se elaboró proyecto borrador de la reglamentación de la Ley 2208 del 2022 por la que se crea el sello de segundas oportunidades, dirigido a la población pospenada, que busca identificar a aquellas empresas que incorporen dentro de su personal a por lo menos un trabajador que haga parte de la población objeto de la ley o cuyos socios o accionistas hagan parte de dicha población.

- Modelaje webcam

Se desarrollaron socializaciones, virtuales como presenciales, en 33 Territorios, con la participación de entidades como Gobernaciones, Alcaldías, Secretarías de Género, Secretarías de Integración Social, ICBF, Mininterior, Unidad de Servicio Público de Empleo, Red de Prestadores, SENA, Fenalco, Colpensiones, Secretarías de Educación, representantes de personas que se dedican al modelaje webcam, Subcomisiones de Políticas salariales y Laborales, donde han participado 250 personas, con el propósito de articular acciones que propendan por el cumplimiento de la Sentencia T 109 de 2021.

LGTBI. Así mismo, se desarrollaron socializaciones, con la participación de entidades como Gobernaciones, Alcaldías, Secretarías de Género, Secretarías de Integración Social, ICBF, Mininterior, Unidad de Servicio Público de Empleo, Red de Prestadores, SENA, Fenalco, Colpensiones, Secretarías de Educación, representantes de la comunidad LGTBI, Subcomisiones de Políticas salariales y Laborales, donde han participado 250 personas, con el propósito de generar transferencia de conocimiento que aporte en la generación de estrategias de apoyo a emprendimientos y colocación de empleo en el marco del trabajo decente, de acuerdo a lo establecido en el Decreto 762 de 2018, en el marco normativo que garantiza el ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGTBI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.



3.9 Equidad de Género y Derechos de las Mujeres

En estos primeros meses de gobierno se desarrollaron varias acciones con el fin de avanzar en la equidad laboral y el cierre de brechas de género en el mundo del trabajo, teniendo como resultado:

- El lanzamiento del *Grupo Élite de Equidad de Género*. Primer mecanismo que permitirá detectar situaciones diferenciadas que viven las mujeres y personas de los sectores LGBTI en el ámbito laboral, y hacer visibles sus necesidades y demandas específicas en ámbitos formales e informales del mundo del trabajo. Esta gestión llevó a que al Ministerio de Trabajo se le otorgara el galardón en el marco de la Gala Rosa por la no transfobia Diana Navarro Sanjuán.
- La contratación de 45 inspectoras para la equidad de género, mujeres que se formalizaron y que se identifican con diversidades étnica, etaria, territorial y de diversidad sexual.
- El desarrollo de la mesa de trabajo con la VEDURIA LGBTI en el mes de octubre y mesa de diálogo con población LGBTI en el mes de diciembre, en la cual participaron más de 30 organizaciones y personas de los sectores sociales LGBTI, donde se recibieron sus recomendaciones, propuestas y solicitudes para el cumplimiento de sus derechos.
- En noviembre de 2022 por primera se desarrolló la Comisión Interinstitucional de Derechos Humanos de los Trabajadores con enfoque de género.
- Se realizó sesión conjunta de las subcomisiones de Asuntos Internacionales y de Género, en la cual se presentaron estudios de brecha de género por parte de la OIT, ANDI, ONU MUJERES Y DANE, donde se concluyó la necesidad de gestionar acciones en pro de eliminar la brecha de género en el ámbito laboral, por ello, se acordó elevar la consulta a la mesa de diálogo y concertación, allí se debatirá la posible ratificación del convenio 190 sobre violencia y acoso laboral en el trabajo.
- Se certificaron 15 organizaciones rurales que implementaron la metodología del Programa de Equidad Laboral, que busca avanzar hacia el mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres en los territorios; este es un proceso que pasa por varias etapas, entre ellas la evaluación que da cuenta de las modificaciones internas que cada organización realizó para la consolidación de procedimientos más equitativos y que promuevan la igualdad laboral en los territorios.
- El Ministerio del Trabajo, la Consejería Presidencial para la Mujer y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD- entregaron a 56



nuevas organizaciones el Sello Equipares para exaltar su compromiso con la generación de oportunidades laborales incluyentes. Con su trabajo las organizaciones Equipares se convirtieron en líderes del cierre de brechas de género en el país gracias a las acciones concretas y procesos estandarizados, que han implementado en sus organizaciones para promover la equidad y el bienestar de sus empleadas y empleados. La entrega del sello Equipares ratifica el compromiso del Gobierno del Cambio con la equidad de género, la reducción de desigualdades y la construcción de un mercado laboral con las mismas condiciones para hombres y mujeres. También se entregó el sello Equipares Pymes como un reconocimiento a pequeñas y medianas empresas por su compromiso con la equidad y cierre de brechas de género y la transformación por la igualdad teniendo en cuenta que generan más del 80% del empleo en el país.

- En el marco de la conmemoración del Día de la Mujer Campesina y Rural de Sumapaz, se desarrolló reunión con mil mujeres rurales de esta localidad para impulsar proyectos productivos. En esta localidad hay un avance importante de la participación de las mujeres, en donde en las principales organizaciones comunitarias, se encuentran lideradas por este género, por lo cual se ratificó la apuesta de trabajar por la generación de empleo para el campo, una economía solidaria, campesina, comunitaria y popular.

- Otras acciones

- **Inspección, Vigilancia Y control:** el fortalecimiento de la prevención, inspección, vigilancia y control, la seguridad y salud en el trabajo, la formalización laboral y la promoción de acuerdos de formalización que garanticen la relación de trabajo, la estabilidad laboral y la libertad sindical, con un foco en la reducción de la informalidad en las ciudades y el campo es una prioridad dentro de la política de Trabajo Digno y Decente. En el último semestre se llegó a 15 municipios, para un total en todo el año de 18 municipios con el modelo de Intervención Integral y 38 municipios con el modelo de Brigadas de Inspección para un total de 56 Municipios con Inspección Móvil en todo el año 2022. También se desarrollaron visitas y acciones de inspección en las empresas del sector minero, con énfasis en las regiones con mayor población NARP; el número de visitas a estas empresas mineras en el periodo agosto a diciembre de 2022 fue de 282 visitas que nos da un acumulado para todo el año 2022 de 718 visitas. Entre agosto a diciembre de 2022 se adelantaron más de 6 mil visitas de inspección, y más de 60 mil audiencias de conciliación en lo corrido del año. Respecto a municipios con Inspección Móvil del trabajo en áreas rurales se llegó a 56 municipios.
- **Estado Joven:** el Ministerio del Trabajo en articulación con el Departamento Administrativo de la Función Pública, publicaron en el año 2022 la 10ª



convocatoria del programa, para el desarrollo de prácticas laborales durante el primer semestre del año 2023, adelantando las siguientes actividades: i) el 27 de septiembre de 2022 se publicaron los términos de referencia de la 10ª convocatoria a Entidades Estatales. Resultado de este ejercicio, se habilitaron 2.931 plazas de práctica, ofertadas por 271 Entidades Estatales a nivel nacional. El 10 de noviembre de 2022, se publicaron los términos de referencia de la 10ª convocatoria a estudiantes. Resultado de lo anterior, se recibieron 5.122 postulaciones de estudiantes, quienes aplicaron a 1.806 plazas de práctica de las 2.931 plazas ofertadas por las Entidades Estatales. Estas postulaciones fueron revisadas por el Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo, y se determinó que 3.720 estudiantes cumplieron los requisitos mínimos exigidos por el programa Estado Joven y, por lo tanto, fueron remitidos para proceso de selección por parte de las Entidades Estatales.

- **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. Como resultado se obtuvo la inscripción la certificación de 4.210 de 4.553 inscritas. Se resalta que el 74% de las certificaciones fueron para mujeres. El valor total de los recursos a entregar por incentivos de conectividad, alimentación y cuidado, corresponden a la suma de \$2.159.873.865, de los cuales \$701.538.525 (32%), son de la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) y \$1.458.325.350 (68%), son aportados por el Ministerio.
- En el marco del Día Internacional del Teletrabajo, la cartera laboral, MinTIC y el Departamento Administrativo de la Función Pública realizaron el evento: Teletrabajo: presente y futuro de la transformación digital, en el cual se destacaron los retos que se deben enfrentar para contrarrestar las nuevas formas de vulneración de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, entre ellos, realizar inspección y vigilancia en las modalidades laborales a distancia, concertar la Política Pública de Fomento de la productividad en el teletrabajo y otras modalidades a distancia, construir un registro de teletrabajadores y teletrabajadoras y lograr que el derecho constitucional a sindicalizarse se cumpla y traspase las puertas de los sitios de trabajo y los hogares de los teletrabajadores y teletrabajadoras. Durante la pandemia por covid-19, el teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto se intensificaron, más de cuatro millones de trabajadoras y trabajadores colombianos realizaron sus labores de manera remota, de los cuales 900.000 fueron servidores públicos.



- A finales de agosto se acordó trabajo conjunto entre el Ministerio de Trabajo y el director de Reincorporación de la Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Colombia, para avanzar en la inserción laboral y en la reincorporación sostenible de las personas en proceso de reincorporación.
- Se realizó el IV encuentro Nacional de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa en el mes de octubre, con el fin de promover la articulación institucional para generar acciones que impulsen el Trabajo Decente e incluir en el mercado laboral a aquellos sectores que han sido tradicionalmente vulnerados: campesinos, indígenas, jóvenes y adultos mayores. En el marco de esta comisión se ha realizado el diagnóstico del sector y ha propuesto programas que definen la atención de la Seguridad y Salud en el Trabajo para que las empresas brinden tranquilidad a sus trabajadores. El encuentro, organizado por el Ministerio del Trabajo y la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Pequeña y la Mediana Empresa, contó con la participación de representantes del Ministerio de Comercio, industria y turismo, Ministerio de Agricultura, Fasesolda, Consejo Colombiano de Seguridad, Fenalco, Positiva, Aciet, Ascun, Acopi, Axa Colpatria, OISS y CUT.
- Mediante el diálogo social liderado por el viceministro de Relaciones Laborales e Inspección se logra acuerdo entre la empresa de valores Brinks de Colombia y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Brinks, Sintrabrinks. El acuerdo permitirá efectuar de manera equitativa el incremento del IPC que se hace anualmente a todos los empleados, incluidos los 700 trabajadores sindicalizados, a quienes les era aplicable un laudo arbitral que fijó un aumento menor que el ajustable a los trabajadores sindicalizados.
- Fortalecimiento de cooperación técnica para el mundo del trabajo entre Colombia y Perú: se suscribió el Memorando de Entendimiento entre Colombia y Perú con el fin de trabajar en el fortalecimiento de la formación profesional, el tránsito de la informalidad a la formalidad, el diálogo social institucionalizado, la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social. Igualmente, para fortalecer la relación bilateral en temas de género y las diversidades, la igualdad de oportunidades, la violencia, acoso en el mundo del trabajo, así como el intercambio de estadísticas laborales.

PLAN MARCO DE IMPLEMENTACION

Código del Indicador	Indicador Asociado PMI	Resultado acumulado 2022
A.95	Campañas de prevención del trabajo infantil y sus peores formas, implementadas	5
A.97	Personas vinculadas a BEPS en zonas rurales	542.268
A.97P	Personas vinculadas a BEPS en zonas rurales de municipios PDET	93.667
A.98	Personas con Micro seguros BEPS en zonas rurales	81.977



Código del Indicador	Indicador Asociado PMI	Resultado acumulado 2022
A.98P	Personas con Micro seguros BEPS en zonas rurales de municipios PDET	10.294
A.100	Nuevos cupos asignados en el programa Colombia Mayor en territorios definidos en el respectivo plan	92.705
A.100P	Nuevos cupos asignados en el programa Colombia Mayor en municipios PDET	59.447
A.102	Municipios con trabajadores y trabajadoras agrarios y empresas beneficiados del programa de capacitación y divulgación en materia de obligaciones y derechos laborales	341
A.102P	Municipios PDET con trabajadores y trabajadoras agrarios y empresas beneficiados del programa de capacitación y divulgación en materia de obligaciones y derechos laborales	168
A.103	Municipios con trabajadores y trabajadoras agrarios y empresas beneficiados del programa de fomento a la cultura de la formalización laboral.	203
A.103P	Municipios PDET con trabajadores y trabajadoras agrarios y empresas beneficiados del programa de fomento a la cultura de la formalización laboral.	89
A.104	Sistema de inspección vigilancia y control fijo, fortalecido	1
A.104P	Sistema de inspección vigilancia y control fijo fortalecido en municipios PDET	1
A.105	Porcentaje de municipios con cobertura de inspección Móvil del trabajo en áreas rurales	43.3%
A.105P	Porcentaje de municipios PDET con cobertura de inspección Móvil del trabajo en áreas rurales	67%