

Rendición de cuentas 2022 

Sector Trabajo cumplió



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Informe de Gestión 2018-2022 Sector Trabajo



El empleo
es de todos

UAEOS



Unidad del
Servicio
de Empleo



SuperSubsidio
Vigilamos tu caja de compensación



Colpensiones

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.



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Rendición de cuentas **2022** 
Informe de Gestión 2018-2022
**Sector Trabajo
cumplió**

Trabajo Decente

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 2019, se logró la concertación del salario mínimo, donde gremios económicos, organizaciones sindicales y Gobierno Nacional, acordaron el aumento del 6% y el subsidio de transporte aumento un 10%. En ese momento fue el mayor aumento real del salario en los últimos 25 años.

Para la vigencia 2021, el salario mínimo real continuó con una diferencia positiva importante de 2,2% respecto a la inflación anual de 2019 publicada por el DANE en 3,8%.

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.

¡El Acuerdo Nacional Estatal ha beneficiado a 1´200.000 empleados públicos!

En materia de negociación colectiva hemos dado pasos agigantados, desde la firma del Acuerdo Nacional Estatal de 2021, estamos cumpliendo con el 73% de los acuerdos los cuales tienen una vigencia de dos años. Adicionalmente el Señor presidente de la República Iván Duque Márquez impartió instrucciones precisas para refrendar dichos acuerdos y así lograr el mayor porcentaje de cumplimiento antes de finalizar este Gobierno.

¡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.

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.

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

Ley 2088 de 2021 - Trabajo en Casa - Tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

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.

¡Regulamos la habilitación de trabajo remoto como una forma de prestación del servicio!

Ley 2121 de 2021, Ley de Trabajo Remoto - Tiene por objeto regular la habilitación de trabajo remoto como una forma de prestación del servicio la cual será pactada de manera voluntaria por las partes y podrá ser desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas, u otros medios y mecanismos que permitan ejercer la labor contratada de manera remota.

Esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo se efectuará de manera remota en su totalidad e implica una vinculación laboral con el reconocimiento de los derechos y garantías derivadas de un contrato de trabajo.

¡El mapa de riesgos laborales permitió la focalización de acciones de IVC en territorio!

La planeación de las acciones del Sistema de Inspección, Vigilancia y Control – IVC, se hacía principalmente con base en información interna del Ministerio tales como número de quejas, número de averiguaciones preliminares, número de procesos administrativos sancionatorios, número de sanciones, monto de las sanciones, sector económico en el que se concentran territorio con mayor número de casos, etc. Esta metodología endógena limitaba la apreciación de factores externos que inciden en el riesgo de violación de la normatividad laboral.

Por lo tanto, en el 2019 diseñamos una metodología con el apoyo de la Universidad Militar que partiendo de 600 variables se consolidaron 18 (6 internas, 11 de la GEIH y 1 sobre siniestralidad de riesgos laborales) que dieron un amplio espectro para evaluar la probabilidad de violación de las normas laborales por territorio y por sector. A partir de dicho mapa elaboramos los planes integrales de visitas desde el 2020, que ha redundado en una mayor focalización de las acciones de IVC en territorio.

¡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.

¡Fortalecimos la inspección, vigilancia y control, el propósito de FIVICOT!

En el 2018 la financiación del proceso de IVC dependía exclusivamente de los recursos asignados por la Nación, lo que limitaba mucho su alcance. Mediante el artículo 201 en la ley 1955 de 2019 se crea un fondo especial con el que se puede complementar los recursos disponibles con el fin de fortalecer la inspección, vigilancia y control. Por lo tanto,

se expidió el decreto 120 de 2019 que reglamenta el Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, y Control del Trabajo y la Seguridad Social - FIVICOT. El cual se financia a través de las sanciones impuestas.

Durante las vigencias 2020 y 2021, hemos recaudado un total de 4,386 millones de pesos con destino al Fondo para el FIVICOT. La cartera total del Fondo equivale a 9 mil millones de pesos.

¡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!

Desarrollamos y pusimos en funcionamiento y amplió un Campus Virtual de Formación de Inspectores del Trabajo. Durante el año 2021 se finalizó el diseño y la plataforma del Campus Virtual, se impartió capacitación a través del mismo a la totalidad de los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social en cinco cursos (5) con los siguientes protocolos: Minas y canteras, flores, puertos, palmas, caña de azúcar. También a través del Campus Virtual se impartió la capacitación en los ejes temáticos denominados “Profundización en Procedimiento Administrativo General”, “Declaración de Parte y de Terceros dentro del Derecho Probatorio y su Aplicación por Parte de la Inspección de Trabajo” y “Estructuración de los Actos Administrativos dentro del Procedimiento Administrativo Sancionatorio”.

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.

¡Terminación de mutuo acuerdo: ¡Oportunidad a los empleadores de no ser sancionados si implementan acciones de mejora para no volver a incurrir en violación de normas laborales!

Se logró la aprobación del artículo 200 en el Plan Nacional de Desarrollo con el cual se da la oportunidad a los empleadores de no ser sancionados si implementan acciones de mejora para no volver a incurrir en violación de normas 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% las 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.

En el 2017 el total de NNA que trabajaban ascendió a 796 mil. Lo que significa una reducción hasta el 2021 del 36% menos NNA trabajando.

La tasa de trabajo infantil para los hombres fue 6,4%, en el mismo trimestre del año anterior se ubicó en 6,5%. Entre tanto, la tasa para las mujeres fue 3,2%, en el mismo trimestre de 2020 fue 3,4%.

La tasa de trabajo infantil para la población de 5 a 14 años fue 2,1%, en el mismo periodo de 2020 fue 2,6%. Para la población de 15 a 17 años la tasa se ubicó en 13,9%. En el mismo trimestre del año anterior esta tasa fue 13,2%.

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.

¡Por segundo año consecutivo reconocimiento en la lucha contra el trabajo infantil!

Colombia recibe por segundo año consecutivo el reconocimiento en la lucha contra el trabajo infantil, en este evento participan 131 países, está incluida 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.

El informe resalta la capacitación virtual realizada por el Ministerio de Trabajo para los inspectores laborales a nivel nacional, así como la coordinación por parte del ICBF del “Pacto por el crecimiento y la generación de empleo para el sector de la agroindustria de caña de azúcar y señala que Colombia realizó un ‘avance considerable’ en 2020 en sus esfuerzos por eliminar las peores formas de trabajo infantil.

¡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.

¡Suscribimos el Pacto Nacional en la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección integral al adolescente trabajador!

Para redoblar esfuerzos que permitan especial atención a la deserción escolar, factor asociado al trabajo infantil, fortalecimiento de la prevención para evitar riesgos y vulneración y asegurar el restablecimiento de los derechos de las niñas, niños y adolescentes que se han expuesto a trabajar, en abril de 2021 se suscribió este Pacto Nacional, liderado por el MinTrabajo, Min Educación, ICBF, las Federaciones de Departamentos y Municipios y aliados estratégicos.

¡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.

¡Protegerlos es Conmigo: ¡Red para prevenir la explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes!

En el marco del Día Internacional contra la Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes (ESCNNA) 2020, es presentada la red 'Protegerlos Es Conmigo', por medio de la cual se busca avanzar en la construcción de una agenda común entre el Gobierno Nacional y los gobiernos territoriales.

¡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.

¡Mecanismo de identificación de Posibles casos de Trata de Personas!

En el marco de la conmemoración del Día Mundial contra la Trata de Personas, el Ministerio del Trabajo, la Fiscalía General de la Nación, la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), la Embajada Británica, presentaron y socializaron, el 'Mecanismo de identificación de Posibles casos de Trata de Personas con fines de Trabajo Forzoso'.

Desde el Ministerio del Trabajo, se continúan liderando acciones de prevención del delito de Trata de Personas a través de la identificación y sensibilización de las ofertas laborales fraudulentas y orientación a la búsqueda de empleo por medio de la red de prestadores autorizadas del Servicio Público de Empleo, en colaboración con el ACNUR y la cooperación alemana-GIZ.

Por otro lado, el país no fue incluido en la lista de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de trata de personas y trabajo forzoso, lo que implica que no fue llamado a rendir informes en la Conferencia Internacional de ese organismo de Naciones Unidas que se celebró entre el 10 y el 21 de junio de 2019. Es un logro del Gobierno Nacional que ha venido trabajando de manera consistente y eficaz contra estos delitos para garantizar los derechos humanos y el empleo digno y decente.

¡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.

¡Equi-Rutas: una plataforma al alcance de todas las empresas para promover la equidad de género en Colombia!

Bajo el liderazgo del Grupo Éxito y respondiendo a las estrategias propuestas, desde el 2019, por la Iniciativa de Paridad de Género de Colombia, el acompañamiento del Ministerio del Trabajo y el Grupo BID, lanzan la caja de herramientas – Equi-Rutas – una iniciativa innovadora que estará al alcance de las empresas, instituciones y entidades que se adhieran a la Iniciativa para avanzar en la ruta hacia la equidad de género.

¡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. Por ello, Colombia fue uno de los primeros países en apoyar el Global Deal y, en 2018, el Ministerio del Trabajo organizó el evento regional para promover la importancia del Global Deal en América Latina, el

evento contó con el apoyo de la Embajada del Reino de Suecia en Colombia y con la participación de más de 100 representantes tripartitos de 12 países latinoamericanos, así como de Suecia, la OIT y la OISS (Organización Iberoamericana de Seguridad Social).

Así mismo, se desarrolló el segundo evento regional del Global Deal en América Latina, organizado por el Ministerio del Trabajo de Colombia y llevado a cabo en Cartagena los días 25 y 26 de noviembre de 2021, fue un evento de alto nivel, que contó con la participación de más de 30 panelistas, incluidos ministros y viceministros de trabajo de Costa Rica, Ecuador y Perú, así como representantes de sindicatos de trabajadores, empresas y académicos de toda la región.

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 (CAASSSST).

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.

En el marco de Red Interamericana de Administración Laboral (RIAL), durante los días 23 y 24 de septiembre 2021 se llevó a cabo de manera virtual la XXI Conferencia Interamericana de ministros de trabajo (CIMT) y se eligió a Colombia como el país sede de la XXII Conferencia que se realizará en el año 2024.

Adicionalmente, durante el evento se crearon los dos grupos de trabajo que desarrollarán temas de interés durante los tres años que anteceden a la próxima conferencia y fueron elegidas las autoridades que encabezarán cada uno de estos grupos. De esta manera, por decisión de la plenaria Colombia será presidente del Grupo de Trabajo 2 “Fortalecimiento institucional de los Ministerios de Trabajo y promoción del diálogo social institucionalizado para recuperarnos de la crisis de COVID-19 y hacer frente a los cambios emergentes del mundo del trabajo”. Para esto trabajará con los Ministerios de Trabajo Panamá y Estados Unidos que actuarán como vicepresidentes.

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: Trabaja conjuntamente con Canadá con el fin de realizar un informe independiente sobre el papel que desempeña el ESMAD en las protestas sociales.

En el año 2021, el Ministerio de Defensa Nacional, ha suscrito el Convenio de Asociación No. 003 con la Universidad del Rosario, el día 17 de mayo del presente año 2022, se realizó una reunión con el señor Pierre Bouchard Director de Asuntos Laborales Bilaterales y Regionales para el Empleo y el Desarrollo Social de Canadá, el Señor Jorge Londoño de la Cuesta Embajador de Colombia en Canadá, el Ministerio de Defensa, el Ministerio del Trabajo y la Universidad del Rosario para mirar los avances de dicho estudio, del cual ya se rindió el primer informe por parte de la Universidad del Rosario, dicho informe reposa en el Ministerio de Defensa.

- iii) En atención al compromiso 1.5 literal b, del acuerdo laboral con Canadá, donde se establece en su literal b) lo siguiente: b) Efectuará, 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.

El Convenio de cooperación en materia de empleabilidad y productividad laboral con Ecuador, durante el encuentro adelantado en el mes de septiembre de 2021, se firma un convenio de cooperación en materia laboral el cual tiene como objetivo la creación de una red binacional para ejecutar acciones y proyectos de interés común en materia de empleabilidad y productividad laboral con énfasis en la población juvenil, diálogo social tripartito, reconversión y migración laboral, trabajo informal, erradicación del trabajo infantil, certificación de competencias laborales y procesos de normalización como parte de una estrategia para la inserción laboral.

También, se adelanta la firma del documento que permite la cooperación para la integración de los servicios públicos de empleo, además de contemplar la colaboración en temas de seguridad y salud en el trabajo prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral, promoción de empleos verdes, modalidades de trabajo remoto, teletrabajo y trabajo en casa.

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.

En el marco de la Presidencia Pro Tempore de Colombia en 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, en cabeza de la Dirección de Riesgos Laborales,

asumió la presidencia del Comité Andino de Autoridades en Seguridad Social y Seguridad y Salud en el Trabajo (CAASSST), para el periodo 2020-2021.

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 7ª convocatoria del programa Estado Joven, se seleccionaron 1.268 estudiantes, para el desarrollo de prácticas laborales en 285 entidades estatales a nivel nacional, entre el 2 de agosto y el 31 de diciembre de 2021. De estos estudiantes, 1.245 se vincularon al programa para realizar sus prácticas laborales en 137 municipios del país en 28 departamentos.

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

¡Colombia tiene nueva Política pública para la economía Solidaria!

El 27 de septiembre de 2021, el Consejo Nacional de Política Económica y Social (Conpes), aprobó el documento de política pública para el desarrollo de la economía solidaria, que permitirá fomentar y fortalecer el modelo, y que convertirá a las organizaciones solidarias en actores claves para la generación de ingresos, emprendimiento y productividad.

Esta política pública, que fue una de las promesas del presidente de la República, Iván Duque, tiene como objetivo generar instrumentos que permitan el reconocimiento, fortalecimiento y desarrollo del modelo de la Economía

Solidaria, de tal manera que logre posicionarse, atendiendo su filosofía, principios, valores y objetivos, en el ámbito nacional y regional, así como en los sectores estratégicos de la economía.

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

umentada, 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 2018: 1.901 familias víctimas

El programa se implementó mediante el Acuerdo de Financiación 330 de 2018 suscrito entre el Ministerio del Trabajo y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), por un valor de \$19.073.001.000, de los cuales el Ministerio del Trabajo aportó \$9.536.000.500 y el PNUD \$9.537.000.500.

Somos Rurales 2019: 1.650 familias víctimas

El programa se implementó mediante el Acuerdo de Financiación Internacional 232 de 2019 suscrito entre el Ministerio del Trabajo y el PNUD, por un valor de \$20.026.498.211, de los cuales el Ministerio del Trabajo aportó \$10.010.034.592 y el PNUD \$10.016.463.619.

Somos Rurales 2020: 1.606 familias víctimas

El programa se implementó mediante el Acuerdo de Financiación 329 de 2020 suscrito entre el Ministerio del Trabajo y el PNUD, por un valor de \$20.744.063.000, de los cuales el Ministerio del Trabajo aportó \$10.359.400.000 y el PNUD \$10.384.663.000.

Somos Rurales 2021: 1.555 familias víctimas

El programa se implementa mediante el Convenio de Cooperación Internacional 526 de 2021 (prorrogado hasta marzo de 2022) suscrito entre el Ministerio del Trabajo y la OEI, por un valor de \$21.285.090.756, de los cuales el Ministerio del Trabajo aportó \$10.572.386.704 y la OEI \$10.712.704.052.

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.

Sumando Paz 2018: 23 SRC

El programa se implementó mediante el Acuerdo de Financiación 329 de 2018 suscrito entre el Ministerio del Trabajo y el PNUD, por un valor de \$14.304.640.555, de los cuales el Ministerio del Trabajo aportó \$7.152.320.000 y el PNUD \$7.152.320.555.

Emprendiendo Sueños 2019 - 2020: 24 SRC

El programa se implementó en 2019 mediante el Acuerdo de Financiación Internacional 233 de 2019 suscrito entre el Ministerio del Trabajo y el PNUD, por un valor de \$15.130.107.940, de los cuales el Ministerio del Trabajo aportó \$7.564.553.970 y el PNUD \$7.565.553.970. Por su parte en 2020, se suscribió el Acuerdo de Financiación 353 de 2020 entre las mismas entidades por un valor de \$16.247.597.588, de los cuales el Ministerio del Trabajo aportó: \$7.937.597.588 y el PNUD: \$8.310.000.000.

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.

Trabajando Juntos por la Paz 2018: 669 UP de víctimas

El programa se implementó mediante el Convenio de Cooperación Internacional 353 de 2018 suscrito entre el Ministerio del Trabajo y la OEI, por un valor de \$8.463.359.750, de los cuales el Ministerio del Trabajo aportó \$4.004.059.750 y la OEI \$4.459.300.000.

Colombia Emprende 2019: 1.454 UP de víctimas

El programa se implementó mediante la Carta Acuerdo 206 de 2019 suscrito entre el Ministerio del Trabajo, la OIT y la OEI, por un valor de \$10.045.650.888, de los cuales el Ministerio del Trabajo aportó \$4.541.456.760, la OIT: \$2.752.097.064 y la OEI \$2.752.097.064.

Colombia Emprende 2020: 1.470 UP de víctimas

El programa se implementó mediante el Convenio de Cooperación Internacional 356 de 2020 suscrito entre el Ministerio del Trabajo y la OEI, por un valor de \$9.514.138.270, de los cuales el Ministerio del Trabajo aportó \$4.700.265.433 y la OEI \$4.813.872.837.

Yo Trabajo por Colombia 2021: 1.409 UP de víctimas

El programa se implementó mediante el Convenio de Cooperación Internacional 435 de 2021 suscrito entre el Ministerio del Trabajo y la OEI, por un valor de \$10.165.804.126, de los cuales el Ministerio del Trabajo aportó \$4.891.192.622 y la OEI \$5.274.611.504.

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.

Educándonos para la Paz 2018: 1.707 víctimas

El programa se implementó mediante la Carta Acuerdo 437 de 2016 suscrita entre el Ministerio del Trabajo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), al cual se le adicionaron recursos para la vigencia 2018 por un valor de \$25.054.260.000, de los cuales el Ministerio del Trabajo aportó \$12.100.930.000, la OIT \$6.141.330.000 y la OEI: \$6.812.000.000.

Formándonos para el Futuro 2019: 1.572 víctimas

El programa se implementó mediante la Carta Acuerdo 207 de 2019 suscrita entre el Ministerio del Trabajo, la OIT y la OEI, por un valor de \$30.315.773.343, de los cuales el Ministerio del Trabajo aportó \$12.996.406.511, la OIT \$8.592.183.416 y la OEI \$8.727.183.416.

Formándonos para el Futuro 2020: 1.798 víctimas

El programa se implementó mediante la Carta Acuerdo 243 de 2020 suscrita entre el Ministerio del Trabajo, la OIT y la OEI, por un valor de \$30.974.697.051, de los cuales el Ministerio del Trabajo aportó \$13.610.184.071, la OIT \$6.805.092.035 y la OEI \$6.805.092.035.

Formándonos para el Futuro 2021: 1.773 víctimas

El programa se implementó mediante la Carta Acuerdo 393 de 2021 suscrita entre el Ministerio del Trabajo y la OIT, por un valor de \$28.577.557.781, de los cuales el Ministerio del Trabajo aportó \$13.951.930.950, la OIT \$14.625.626.831.

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.

Orientados hacia la Paz 2018: 756 víctimas entre 16 y 21 años

El programa se implementó mediante el Convenio de Cooperación Internacional 360 de 2018 suscrito entre el Ministerio del Trabajo y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), por un valor de \$2.801.000.000, de los cuales el Ministerio del Trabajo aportó \$1.400.000.000 y la OISS \$1.401.000.000.

El Futuro es de los Jóvenes 2019: 863 víctimas entre 16 y 21 años

El programa se implementó mediante la Carta Acuerdo 349 de 2019 suscrito entre el Ministerio del Trabajo, la OIT y la OEI, por un valor de \$3.256.142.240, de los cuales el Ministerio del Trabajo aportó \$1.515.868.387, la OIT \$757.934.193 y la OEI \$757.934.193.

El Futuro es de los Jóvenes 2020: 663 víctimas entre 16 y 21 años

El programa se implementó mediante la Carta Acuerdo 427 de 2020 suscrito entre el Ministerio del Trabajo, la OIT y la OEI, por un valor de \$2.490.539.710, de los cuales el Ministerio del Trabajo aportó \$1.195.895.337, la OIT \$647.322.187 y la OEI \$647.322.187.

El Futuro es de los Jóvenes 2021: 823 víctima entre 16 y 21 años

El programa se implementó mediante la Carta Acuerdo 539 de 2021 suscrito entre el Ministerio del Trabajo y la OIT, por un valor de \$4.544.139.927, de los cuales el Ministerio del Trabajo aportó \$1.577.721.137 y la OIT \$2.966.418.790.

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 y la plataforma TuBio la cual facilita la conformación de una base sólida de perfiles disponibles en búsqueda de empleo formal en el país.

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 ha expedido el Decreto 768 de 2022 con el cual se da cumplimiento a este compromiso.

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.
- En 2020 y 2021 se ejecutaron dos (2) Campañas de Prevención del delito de Trata de Personas a través de la identificación de Ofertas Laborales Fraudulentas.
- 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.

En lo que respecta al sector público, con corte a diciembre de 2021 se encuentran vinculadas 9.396 personas con discapacidad. De las cuales 7.144 son servidores públicos y 2.252 por contrato de prestación de servicios. Por género, en la administración pública 2.538 son mujeres con alguna discapacidad (36 %).

Como resultado de estas acciones, en los últimos cuatro años la cartera Laboral ha realizado más de 250 talleres de concientización y capacitación de forma virtual y presencial en el territorio nacional, llegando a más de 16 mil personas de los diferentes sectores empresariales, así como a entidades públicas del orden nacional y territorial y sociedad civil en general.

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.

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.

Al cierre del año 2020, se realizó una nueva ampliación de cobertura de 26.000 cupos orientada a dicho grupo poblacional, logrando que al cierre del año 2020 se alcanzara cobertura plena para los adultos mayores de 70 años registrados en los listados de priorización del programa Colombia Mayor.

Giros adicionales a beneficiarios del Programa Colombia Mayor: Durante el año 2020, para mitigar el impacto generado por la pandemia en la población adulta mayor más pobre y vulnerable del país, se realizó la entrega de 9 giros adicionales iniciando en el mes de abril, cada uno por \$80 mil, a los beneficiarios del Programa Colombia Mayor, es decir durante la pandemia se entregaron \$160 mil a cada adulto mayor. A través del FOME, para el giro adicional se invirtieron por parte del Gobierno \$1,2 Billones de pesos.

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 realiza 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 32.590 afiliados al Piso de Protección Social a julio de 2022.

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.
- El contrato interadministrativo N° 613 de 2021: Realizar un estudio que evidencie elementos técnicos con el fin de establecer el termino y la vigencia del régimen de pensiones especiales para las actividades de alto riesgo
- El convenio interadministrativo No. 616 de 2021: Aunar esfuerzos para desarrollar una estrategia en el manejo de la gestión de peligros y el control de riesgos laborales, promoviendo la disminución en los accidentes de trabajo en el sector de la minería en las zonas priorizadas por el Ministerio del Trabajo.

- La Carta Acuerdo 631 del 2021 suscrita: Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y financieros para implementar una campaña que contribuya a incentivar una cultura de prevención de accidentes y enfermedades laborales en el sector agrícola, en las zonas priorizadas por el Ministerio del Trabajo.
- El convenio 578 de 2021: Aunar esfuerzos para el desarrollo de acciones de promoción de las condiciones de salud, seguridad en el trabajo, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en la población informal de sectores y regiones priorizadas por el Ministerio del Trabajo.
- El convenio interadministrativo No. 580 de 2021: Aunar esfuerzos para desarrollar acciones de promoción de la salud, seguridad en el trabajo y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en la población laboral vulnerable mujeres trabajadoras rurales, en los departamentos priorizados por el Ministerio del Trabajo.
- El convenio de convenio de Asociación No. 576 de 2021: Aunar esfuerzos para ejecutar con el Ministerio del Trabajo el desarrollo de estrategias preventivas que promuevan ambientes laborales seguros en las empresas mediante asistencia técnica a los sectores y municipios de los departamentos priorizados fortaleciendo los programas de atención primaria en salud ocupacional
- Convenio de asociación No. 617 de 2021: Aunar esfuerzos interinstitucionales para el acompañamiento técnico, jurídico y de seguimiento especializado en materia de desarrollo técnico de la Dirección de Riesgos Laborales.

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.

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 tolerancia 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. 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).

Durante la vigencia 2021, promovimos con empresarios y funcionarios regionales la inclusión laboral de las personas con discapacidad y las ventajas de la contratación de las personas con discapacidad. Se realizaron 98 talleres de asistencias técnicas de manera virtual, a los cuales asistieron 5.162 personas. Con temática en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad y sobre las perspectivas de la inclusión laboral de personas con discapacidad, los beneficios legales y tributarios en el marco del desarrollo normativo y la implementación de los Decretos 2011 y 2177 de 2017 y el decreto 392 de 2018.

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 lo 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.

Entre las vigencias 2017 a 2021 hemos realizado acciones a través de la Red de Formalización Laboral en 130 municipios, dentro de los cuales 64 son municipios PDET.

Fortalecimiento de Sistema de Inspección Fija

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*

Vigencia	Municipios intervenidos
----------	-------------------------

*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.

Desde la vigencia 2018, hemos intervenido un total de 89 municipios PDET. Sin embargo, hemos intervenido siete (7) de los municipios en más de una ocasión. (Ferias, mesas de trabajo, Visitas a empresa de IVC),

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.

Programa Colombia Mayor

El Ministerio del Trabajo estuvo al frente de dicho programa hasta la vigencia 2020 (Decreto 812 de junio 4) y logramos superar la meta de nuevos cupos establecida para los municipios PDET en el Plan Marco de Implementación en la vigencia 2020.

Vigencia	Cupos Totales	Nuevos cupos
2016	264.296	21.257
2017	264.338	21.299
2018	276.001	32.962
2019	296.294	53.255
2020	301.379	58.340
2021*	302.486	59.447