



El futuro
es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

INFORME DE EMPALME ENTRE GOBIERNOS NACIONALES

Ministro del Trabajo

Angel Custodio Cabrera Báez

**Viceministro de Empleo y
Pensiones**

Andrés Felipe Uribe Medina

**Viceministra de Relaciones
Laborales e Inspección**

Isis Andrea Muñoz Espinosa

Secretaria General

Efvanni Paola Palmarini Peñaranda



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Contenido

INFORME DE EMPALME ENTRE GOBIERNOS NACIONALES	1
1. SECTOR ADMINISTRATIVO Y ESTRUCTURA DE LA ENTIDAD ¡Error! Marcador no definido.	
2. NORMATIVIDAD QUE LE APLICA	6
3. REGLAMENTOS, MANUALES DE ORGANIZACIÓN, DE PROCEDIMIENTOS	7
4. INFORME DE LA ENTIDAD	13
5. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO Y POLÍTICAS DE LARGO PLAZO	61
a. Plan Nacional de Desarrollo	61
b. Políticas de mediano y largo plazo	62
6. EJECUCIONES PRESUPUESTALES Y SITUACIÓN DE LOS RECURSOS:	66
a. Aprobación de vigencias futuras	67
b. Reservas presupuestales	67
c. Cuentas por Pagar	72
6.1 Situación de los recursos:	72
6.2 Talento Humano	75
6.3 Contratación:	76
6.4 Créditos externos en ejecución:	77
6.5 Anteproyecto de presupuesto 2023:	78
7. PROGRAMAS, ESTUDIOS, PROYECTOS Y OBRAS PÚBLICAS	78
a. Programas:	81
b. Estudios:	86
c. Proyectos	86
d. Proyectos de inversión:	86
e. Obras públicas	88
8. INSTANCIAS DE GOBERNANZA INTERNA Y EXTERNA EN ENTIDADES	90
a. Instancias de participación externas	¡Error! Marcador no definido.
b. Instancias de participación internas	¡Error! Marcador no definido.
9. ASUNTOS JURÍDICOS Y DE CONTROL	90
a. Acciones Judiciales	90

b. Procesos disciplinarios.....	91
c. Estado del sistema de control interno.....	91
d. Planes de mejoramiento suscritos con la Contraloría General de la República	91
e. Estado de riesgos de la entidad	92
10. TEMAS PRIORITARIOS TÉCNICOS.....	94

1. SECTOR TRABAJO.

MINISTERIO DEL TRABAJO

Naturaleza Jurídica:

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

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

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

Misión

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

Visión

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

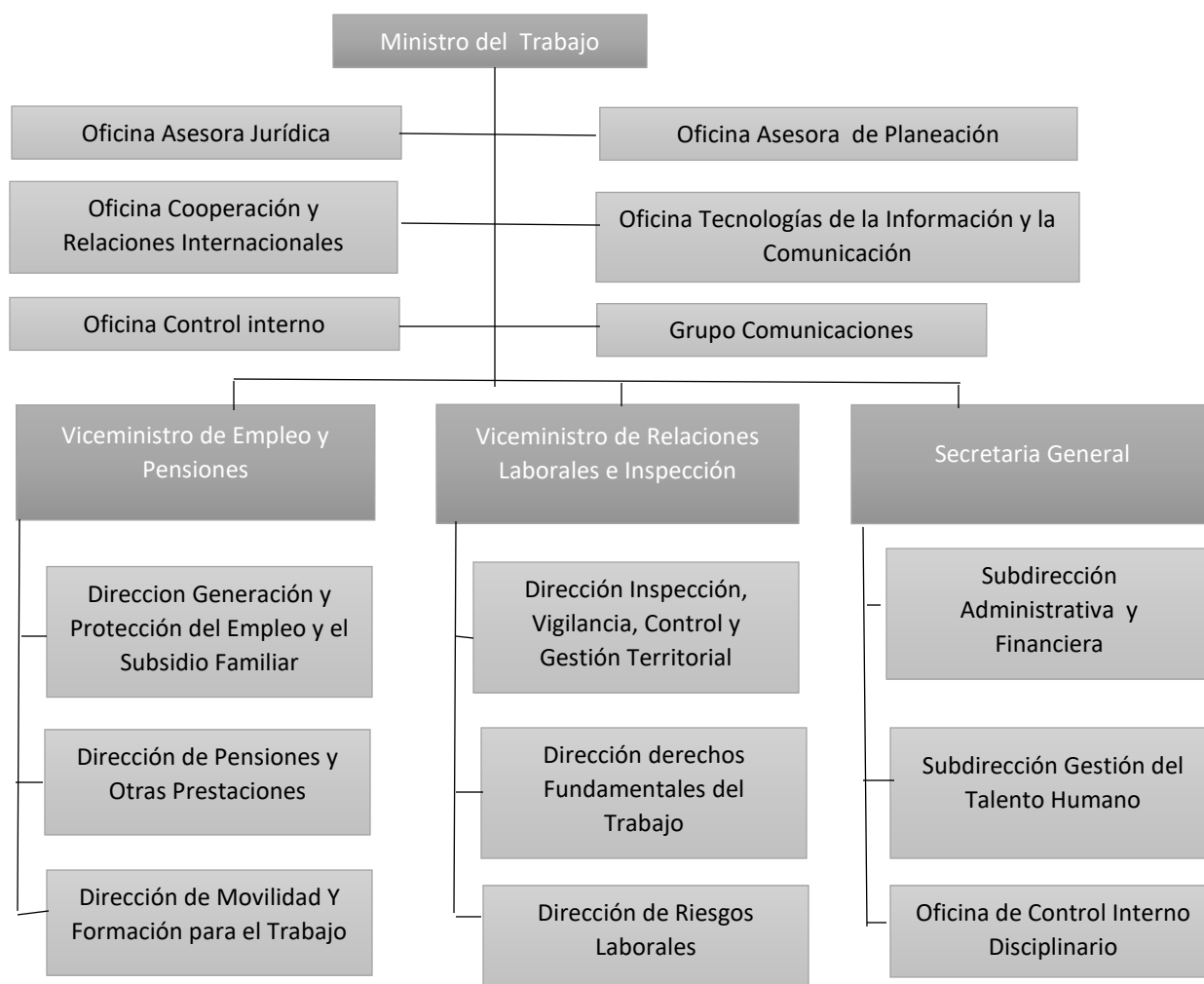
Objetivos

El Ministerio del Trabajo tiene como objetivos la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía

solidaria y el trabajo decente a través de un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento del diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales

Estructura organizacional

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



2. NORMATIVIDAD QUE LE APLICA

Tipo de Norma	Nro.	Año	Epígrafe	Enlace web
Decreto	4108	2011	Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo	https://bit.ly/39sSIIS

3. REGLAMENTOS, MANUALES DE ORGANIZACIÓN, DE PROCEDIMIENTOS

A continuación, se presentan los principales reglamentos y manuales de organización de procedimientos.

Proceso	Nombre Documento	Código	Objetivo	Versión	Fecha	Link WEB Transparencia o SVE
Procesos (16)						
Direccionamiento Estratégico	Caracterización de Proceso de Direccionamiento Estratégico	PR-DE	Definir las líneas orientadoras generales del Ministerio del Trabajo, con el fin de garantizar el cumplimiento de la misión institucional.	4	Abril 06 de 2018	https://www.minttrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/transparencia/procedimientos
Gestión de Comunicaciones	Caracterización de Proceso de Gestión de Comunicaciones	PR-GDC	Divulgar la información tanto interna como externa hacia los diferentes grupos de interés, garantizando un correcto flujo y acceso a la misma y contribuyendo así, a la proyección y posicionamiento de la imagen institucional.	4	Abril 06 de 2018	https://www.minttrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/transparencia/procedimientos
Cooperación y Relaciones Internacionales	Caracterización del Proceso de Cooperación y Relaciones Internacionales	PR-CRI	Gestionar y promover los programas y proyectos de cooperación internacional y el cumplimiento de los compromisos internacionales en materia laboral a fin de fortalecer la gestión del Ministerio y del Sector Administrativo del Trabajo.	4	Abril 06 de 2018	https://www.minttrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/transparencia/procedimientos

Proceso	Nombre Documento	Código	Objetivo	Versión	Fecha	Link WEB Transparencia o SVE
Calidad y Mejoramiento Continuo	Caracterización de Proceso Calidad y Mejoramiento Continuo	PR-CMC	Establecer, implementar y mantener el Sistema Integrado de Gestión del Ministerio del Trabajo, que contribuya al logro de los objetivos institucionales y el mejoramiento de la calidad de los servicios a cargo de la entidad.	4	Abril 06 de 2018	https://www.minttrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/transparencia/procedimientos
Gestión de Servicio a la Ciudadanía	Caracterización Proceso de Gestión Servicio a la Ciudadanía	PR-GSC	Gestionar de manera oportuna y clara las solicitudes y consultas realizadas por las partes interesadas del Ministerio, relacionadas con la información general sobre lo misional, funciones, trámites, normatividad vigente, procesos, procedimientos y mecanismos de participación ciudadana.	5	Abril 06 de 2018	https://www.minttrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/transparencia/procedimientos
Gestión Tecnológicas de la Información y Comunicaciones	Caracterización Proceso Gestión TIC	PR-TIC	Generar e implementar soluciones estratégicas y proyectos de optimización en el área de TIC para el cumplimiento de los fines misionales del Ministerio del Trabajo y formular lineamientos de estándares y buenas prácticas para el manejo de la información del sector Trabajo.	5	Abril 06 de 2018	https://www.minttrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/transparencia/procedimientos
Gestión de Políticas Publicas	Caracterización de Proceso de Gestión de Políticas Publicas	PR-GPP	Establecer los lineamientos que orienten la gestión de las políticas públicas en materia laboral.	2	Abril 06 de 2018	https://www.minttrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/transparencia/procedimientos
Inspección Vigilancia y Control	Caracterización de Proceso Inspección Vigilancia y Control	PR-IVC	Dirigir, coordinar y hacer seguimiento al cumplimiento de los lineamientos y estrategias de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control respecto del cumplimiento de las normas laborales de carácter individual y colectivo	4	Abril 06 de 2018	https://www.minttrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/transparencia/procedimientos
Administración de Bienes y Servicios	Caracterización de Proceso Administración de Bienes y Servicios	PR-ABS	Realizar la administración de bienes muebles e inmuebles y servicios para funcionamiento del Ministerio del Trabajo	4	Abril 06 de 2018	https://www.minttrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/transparencia/procedimientos
Gestión Jurídica	Caracterización de Proceso Gestión Jurídica	PR-GJ	Asesorar a los diferentes actores del sector laboral a nivel nacional en la interpretación, aplicación y socialización de las normas relacionadas con el Régimen Laboral y de Seguridad Social; elaborar y revisar los actos administrativos de su	5	Abril 06 de 2018	https://www.minttrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/transparencia/procedimientos

Proceso	Nombre Documento	Código	Objetivo	Versión	Fecha	Link WEB Transparencia o SVE
			competencia; ejercer la defensa judicial en los procesos o acciones en que sea parte el Ministerio; y adelantar los procesos de cobro coactivo			
Gestión de Contratación	Caracterización de Proceso Gestión de Contratación	PR-GC	Realizar el proceso contractual para la adquisición de bienes y servicios requeridos en el Plan de Adquisiciones por el Ministerio para cumplir con la misión institucional, en estricta observancia de la normativa vigente.	6	Abril 06 de 2018	https://www.minttrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/transparencia/proc edimientos
Gestión Financiera	Caracterización de Proceso Gestión Financiera	PR-GF	Gestionar las actividades para generar la información financiera del Ministerio en el marco de la normatividad vigente, de tal manera que refleje la realidad económica de la entidad.	4	Abril 06 de 2018	https://www.minttrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/transparencia/proc edimientos
Gestión Documental	Caracterización Proceso de Gestión Documental	PR-GD	Producir, decepcionar, distribuir, tramitar, y organizar, para consulta, conservación y disposición final de los documentos que reciba o produzca el Ministerio del Trabajo.	5	Noviembre 16 de 2018	https://www.minttrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/transparencia/proc edimientos
Gestión del Talento Humano	Caracterización de Proceso Gestión del Talento Humano	PR-GTH	Desarrollar integralmente el talento humano vinculado al Ministerio del Trabajo, en pro del mejoramiento continuo, la satisfacción Personal y el fortalecimiento institucional, para el cumplimiento de la misión y funciones de la Entidad.	5	Abril 06 de 2018	https://www.minttrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/transparencia/proc edimientos
Control Interno Disciplinario	Caracterización de Proceso Control Interno Disciplinario	PR-CID	Determinar la responsabilidad de los servidores públicos, aunque se hayan retirado del servicio, en la realización de conductas disciplinariamente relevantes.	5	Abril 06 de 2018	https://www.minttrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/transparencia/proc edimientos
Evaluación Independiente	Caracterización de Proceso Evaluación Independiente	PR-EI	Evaluar el Sistema Integrado de Gestión de la entidad, determinando el cumplimiento de la normatividad gubernamental e institucional, así como, la aplicación efectiva de controles, generando recomendaciones que contribuyan al mejoramiento continuo y cumplimiento de los Objetivos Institucionales. Igualmente, adelantar acciones tendientes a ejercer los roles establecidos para las Oficinas de Control Interno.	8	14/04/ 2021	https://www.minttrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/transparencia/proc edimientos

Proceso	Nombre Documento	Código	Objetivo	Versión	Fecha	Link WEB Transparencia o SVE
Manuales (9)						
Proceso	Nombre Documento	Código	Objetivo	Versión	Fecha	Link WEB Transparencia o SVE
Gestión de Comunicaciones	Manual de Marca Interno de Comunicaciones Mintrabajo	GDC-M-02	Establecer Guía sistema gráfico Gobierno de Colombia 2018-2022 Establecer Ministerio del Trabajo	1	17/08/2021	https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/atencion-al-ciudadano/transparencia/manuales
Calidad y Mejoramiento Continuo	Manual de administración del Sistema Integrado de Gestión	CMC-M-01	Describir el Sistema de Gestión de Calidad del Ministerio del Trabajo incluyendo aspectos tales como el alcance, requisitos no aplicables, referencias de los procedimientos, entre otros.	7	18/08/2021	https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/atencion-al-ciudadano/transparencia/manuales
Calidad y Mejoramiento Continuo	Manual Gestión del Conocimiento	CMC-M-02	Adoptar una cultura que le permita generar, apropiar, compartir y difundir el conocimiento nuevo y existente en la entidad, encaminado al cumplimiento de los objetivos institucionales, el mejoramiento continuo de los procesos y la generación innovación.	1	Abril 06 de 2018	https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/atencion-al-ciudadano/transparencia/manuales
Inspección Vigilancia y Control	Manual del Inspector	IVC-M-01	Brindar al Inspector de Trabajo y Seguridad Social una herramienta que corresponda a las exigencias de su función esencial de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional, para el cumplimiento de las normas laborales y demás disposiciones sociales.	1	Abril 01 de 2014	https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/atencion-al-ciudadano/transparencia/manuales
administración de Bienes y Servicios	Manual administración de Bienes	ABS-M-01	Establecer procedimientos relacionados con la gestión de bienes de propiedad y en comodato, en sus etapas de ingreso, entrega al servicio, traslados, reintegros, bajas, transferencias y demás transacciones que los afecte.	5	16/04/2020	https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/atencion-al-ciudadano/transparencia/manuales
Gestión de Contratación	Manual de Contratación	GC-M-01	Adoptar una herramienta que unifique y facilite la aplicación adecuada de las normas y procedimientos de contratación estatal en el Ministerio del Trabajo, de manera que se constituya en una guía al interior de la Entidad, con el fin de ejercer la función contractual dentro de los principios que la regulan: selección objetiva, igualdad,	8	28/10/2021	https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/atencion-al-ciudadano/transparencia/manuales

Proceso	Nombre Documento	Código	Objetivo	Versión	Fecha	Link WEB Transparencia o SVE
			transparencia, economía, celeridad, publicidad, responsabilidad, eficacia, eficiencia y buena fe, entre otros.			
Gestión Financiera	Manual Políticas Contables	GF-M-01	Proveer una guía práctica para la aplicación de las políticas contables del Ministerio del Trabajo, bajo el Marco Normativo para Entidades de Gobierno, expedido por la Contaduría General de la Nación en la Resolución 533 de 2015 y sus respectivas modificaciones, como lo determina la Resolución 693 de 2016, el Manual de Políticas es una herramienta para el reconocimiento, medición inicial, medición posterior, baja en cuentas, revelación y presentación de la información contable y financiera.	5	4/02/2021	https://www.minttrabajo.gov.co/web/guest/atencion-al-ciudadano/transparencia/manuales
Gestión Documental	Manual del Sistema Integrado de Conservación	GD-M-01	Describir las labores que se deben llevar a cabo para asegurar la conservación y preservación de cualquier tipo de información, independiente del medio o tecnología con la cual se haya elaborado, manteniendo los atributos tales como unidad, integridad, autenticidad, inalterabilidad, originalidad, fiabilidad y accesibilidad, desde el momento de su producción y/o recepción, durante su gestión, hasta su disposición final.	1	Febrero 26 de 2019	https://www.minttrabajo.gov.co/web/guest/atencion-al-ciudadano/transparencia/manuales
Gestión del Talento Humano	Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST		Establecer los requisitos para el cumplimiento del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo		30/10/2020	https://www.minttrabajo.gov.co/web/guest/atencion-al-ciudadano/transparencia/manuales
Otros Manuales (2)						
Proceso	Nombre Documento	Código	Objetivo	Versión	Fecha	Link WEB Transparencia O Sistema de Información SVE
Gestión de Contratación	Otros Documentos Externos Manual para la Identificación	GC-ODE-02	Establecer en el sistema de compras y contratación pública el manejo del riesgo del Proceso de Contratación. En consecuencia, la administración o el manejo del riesgo debe cubrir desde			https://sve.minttrabajo.gov.co/suiteve/doc/seachers?soa=3&mdl=doc&sveVrs=963620220

Proceso	Nombre Documento	Código	Objetivo	Versión	Fecha	Link WEB Transparencia o SVE
	y Cobertura del Riesgo		la planeación hasta la terminación del plazo, la liquidación del contrato, el vencimiento de las garantías de calidad o la disposición final del bien; y no solamente la tipificación, estimación y asignación del riesgo que pueda alterar el equilibrio económico del contrato.			406&&mis=doc-E-8
Gestión del Talento Humano	Otros Documentos Internos Link Manual de Funciones	GTH-ODI-02	Dar la dirección WEB en donde se encuentra el Manual de funciones del ministerio del Trabajo.	2	Junio 26 de 2019	https://sve.mintrabajo.gov.co/suiteve/doc/searchers?soa=3&mdl=doc&sveVrs=963620220406&&mis=doc-E-8 https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/el-ministerio/institucional/administracion-de-personal
Reglamentos (2)						
Gestión del Talento Humano	Otros Documentos Externos Reglamento Fondo ICETEX	GTH-ODE-01	Otorgar Créditos a los Servidores Públicos para Estudio.	2	Febrero 28 de 2019	https://sve.mintrabajo.gov.co/suiteve/doc/searchers?soa=3&mdl=doc&sveVrs=963620220406&&mis=doc-E-8
Gestión Jurídica	Otros Documentos Internos Reglamento Interno Recaudo Cartera	GJ-ODI-13	Adoptar Reglamento Interno Recaudo Cartera	1	11/03/2021	https://sve.mintrabajo.gov.co/suiteve/doc/searchers?soa=3&mdl=doc&sveVrs=963620220406&&mis=doc-E-8

4. INFORME DE LA ENTIDAD

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.

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 dio inicio a 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, MinEducación, 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 (ESCNA) 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 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 de 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 postacceso 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 postacceso 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: Trabajarán 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 aumentada, realidad virtual, blockchain, IoT, computación en la nube, redes 5G (7); Economía naranja: Artes y patrimonio, museos, danza, producción de eventos, diseño, publicidad, música, teatro (8); Aeronáutico (6 subsectores); Catastro multipropósito (2); Comercio electrónico (1); Desarrollo espacial (1).

Somos Rurales 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.

Acción 11.1 Hidrocarburos: este pacto tiene como fin el de modificar Decreto Contratación de Mano de Obra Local y reglamentación de inspección, control y vigilancia, fortalecimiento dependencias de inspección, vigilancia y control del Ministerio de Trabajo.

Se cuenta con un proyecto de decreto el cual ha contado con la revisión de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio y se espera a la publicación de la versión final.

Acción 9.3 BPO: este pacto tiene como fin el de expedir el Decreto que actualiza la tabla de clasificación de actividades económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales.

Se cuenta con un proyecto de decreto el cual se le han realizado observaciones por parte del Minsalud, los cuales han sido atendidos por el Mintrabajo y se encuentra a espera de ser publicado.

Acción 15.8: este pacto tiene como fin el reglamentar el programa de prevención de accidentes mayores.

Se cuenta con el Decreto 1347 del 26 de octubre de 2021, "Por el cual se adiciona el Capítulo 12 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, para adoptar el Programa de Prevención de Accidentes Mayores - PPAM".

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

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

Acción 5.1 BPO: este pacto tiene como fin el de robustecer las capacidades tecnológicas del Servicio Público de Empleo por medio de un sistema de información que permita alinear oferta y demanda laboral de manera eficiente.

Los recursos provienen del crédito BID. Se ha contratado a la empresa responsable del diseño detallado del nuevo sistema de información y de la interventoría para el contrato de ejecución del sistema.

Se debe aclarar que este pacto es reportado a Colombia Productiva de manera directa por el SPE.

Acción 2.2 Economía Naranja: Este pacto tiene como fin el de expedir el proyecto de Decreto que reglamenta el trabajo en los menores de edad.

Durante el 2022 se han llevado a cabo espacios entre el Viceministerio de Cultura, ICBF, Consejería para la Competitividad y la Gestión Público-Privada, y MinTrabajo teniendo como tema principal sobre los lineamientos y precisiones normativas sobre trabajo adolescente protegido para los adolescentes entre 15 y 17 años, así como la revisión de los proyectos de decreto y documentación complementaria.

¡Sistema Nacional de Cualificaciones!

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

¡Unidades Vocacionales de Aprendizaje!

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

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

¡Saber Hacer Vale!

El Programa de Certificación y Capacitación para Población Nacional y Migrante "Saber Hacer Vale", en el marco del proyecto de inversión con recursos del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), es una iniciativa del Ministerio del Trabajo que tiene como objetivo, diseñar e implementar una ruta para la población nacional y migrante, que favorezca la valoración, reconocimiento y el fortalecimiento de sus competencias, de forma tal que se facilite su acceso al mercado de trabajo.

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

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

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

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

¡Migración Laboral

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

- Asistencia técnica, capacitación y orientación en materia migratoria laboral a funcionarios de entes territoriales y del sector trabajo.
- Se brindó asistencia técnica para capacitar sobre; Delito de Trata de Personas, Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización- PEPFF.
- Implementación de acciones de comunicación virtual a funcionarios de entes territoriales y del sector trabajo, población migrante (colombianos retornados y migrantes provenientes de Venezuela), sector empresarial y población de acogida, se alcanzó a 4.911 personas, de los cuales: 1.071 fueron funcionarios, 2.207 migrantes provenientes de Venezuela y colombianos retornados, 961 empresarios y 672 personas pertenecientes a la población receptora o de acogida.
- 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 de un aporte otorgado de entre el 70% y el 90% a través del Fondo de Solidaridad Pensional a aquellas personas que por sus características y condiciones, no tienen acceso a los sistemas de seguridad social, tales como personas mayores de 40 años, madres sustitutas y ediles.

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

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

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

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

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

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

Piso de Protección Social

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

Esta alternativa de seguridad social y protección para la vejez pretende proteger a la población más vulnerable que tengan ingresos inferiores a un salario mínimo mensual, siendo como requisito el estar afiliados al programa BEPS. En total se tienen 24.236 afiliados al Piso de Protección Social.

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

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

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

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

Durante la vigencia 2021 y lo corrido de 2022, a través del artículo 6 del Decreto 488 de 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 DIVE 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 microseguros 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), (Flores), (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 (Flores), (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 Fijo

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

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

Sistema de Inspección Móvil

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

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

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

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

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

Extensión de la Protección Social al adulto mayor

Trabajamos en la ampliación de cobertura de programas para la protección eficaz del riesgo económico de la vejez hacia la población rural de la tercera edad en extrema pobreza, que no está cubierta por el sistema de seguridad social, a través del Programa de Protección Social al Adulto Mayor hoy, Colombia Mayor.

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

En municipios PDET hemos desarrollado las siguientes acciones:

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

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

Hoy, ya superamos la meta establecida para 2022.

Vigencia	Vinculados PDET
2017	29.871
2018	46.225

2019	54.967
2020	59.130
2021	73.522
2022	79.312
Total	79.312

Resultado acumulativo a abril 2022.

Con respecto a los microseguros 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

5. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO Y POLÍTICAS DE LARGO PLAZO

a. Plan Nacional de Desarrollo

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

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

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

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

Programa	Indicador	Meta cuatrienio	Avance cuatrienio
F. Trabajo decente, acceso a mercados e ingresos dignos: acelerando la inclusión productiva	Población ocupada afiliada a Administradora de Riesgos Laborales	46,7%	51,8%
	Tasa de orientados colocados en la red pública del Servicio Público de Empleo	17,5%	16,9%
A. Entorno para crecer: formalización, emprendimiento y dinamización empresarial	Tasa de formalidad laboral	41,2%	41,2%
A. Primero los niños: desarrollo integral desde la primera infancia hasta la adolescencia	Tasa de trabajo infantil	4,7%	4,8%
B. Educación y empoderamiento	Brecha de ingreso mensual promedio entre hombres y mujeres	13,8%	8,6%

económico para la eliminación de brechas de género en el mundo del trabajo	Colocaciones de mujeres a través del Servicio Público de Empleo (SPE)	2.059.637	2.243.762
D. Reparación: Colombia atiende y repara a las víctimas	Colocaciones de víctimas través del Servicio Público de Empleo	426.277	504.671
Derechos fundamentales del trabajo y fortalecimiento del diálogo social	Porcentaje de implementación de los sistemas de equidad de género	100%	76%
F. Trabajo decente, acceso a mercados e ingresos dignos: acelerando la inclusión productiva	Colocaciones a través del Servicio Público de Empleo	4.718.445	5.057.865
	Porcentaje de población ocupada cotizante al sistema de pensiones	41,2%	41,2%
	Tasa de desempleo	8%	13,8%
	Trabajadores afiliados a las Cajas de Compensación Familiar	11.279.692	9.928.851
Fomento de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación del trabajo	Sistema Nacional de Cualificaciones diseñado e implementado	65%	60%
G. Juventud naranja: todos los talentos cuentan para construir país	Colocaciones de jóvenes a través del Servicio Público de Empleo	1.839.838	2.081.419
	Porcentaje de jóvenes que no estudian y no tienen empleo	18,5%	25,8%
	Tasa de desempleo juvenil	15%	22,4%
Generación y Formalización del Empleo Protección social	Colocaciones de personas con discapacidad a través del Servicio Público de Empleo	13.940	15.364
	Emprendimientos solidarios dinamizados	1.600	1.300
Protección social	Adultos mayores con algún tipo de protección a los ingresos	4.343.810	4.370.344
	Empresas afiliadas a las Cajas de Compensación Familiar	762.846	717.178
	Jornadas de orientación y vinculación realizadas	22	22
	Municipios con inspección móvil del trabajo en áreas rurales	200	200
	Personas capacitadas o sensibilizadas con estrategias de Formalización Laboral	6.953.524	9.830.337
	Personas con ahorros a través del programa de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS)	1.200.000	914.567

b. Políticas de mediano y largo plazo.

Nota: esta información será suministrada por el Grupo SisConpes. Una vez la

No. de Conpes	Nombre de Conpes	Estado de las Acciones			
		Total Acciones	Al día	Rechazadas	Atrasadas
3866	Política Nacional de Desarrollo Productivo	3	3	-	-
3868	Política de gestión del riesgo asociado al uso de sustancias químicas	9	-	1	8
3904	Plan para la Reconstrucción del municipio de Mocoa	1	1	-	-
3934	Política de Crecimiento Verde	3	3	-	-
3950	Estrategia para la atención de la migración desde Venezuela a Colombia	2	2	-	-
3956	Política de Formalización Empresarial	4	3	-	1
3975	Política Nacional para la Transformación Digital e Inteligencia Artificial	2	1	-	1
3982	Política Nacional Logística	1	1	-	-
3992	Estrategia para la Promoción de la Salud Mental en Colombia	3	3	-	-
4012	Política Nacional de Comercio Electrónico	1	1	-	-
4023	Política Para La Reactivación y el Crecimiento sostenible e incluyente: Nuevo compromiso por el futuro de Colombia	1	1	-	-
4031	Política Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas	4	4	-	-
4040	Pacto Colombia con las Juventudes: Estrategia para Fortalecer el Desarrollo Integral de la Juventud	5	3	2	-
4051	Política pública para el desarrollo de la economía solidaria	2	2	-	-
TOTAL ACCIONES		41	28	3	10

tengamos, se las suministraremos. El que se encuentra publicado en SisConpes es con corte a I semestre de 2021.

Motivos de Atraso:

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

Los textos normativos que se encuentran en estudio son:

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

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

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

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

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

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

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

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

Plan Marco de Implementación

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

Código del Indicador	Indicador Asociado PMI	Resultado acumulado 2021
A.105P	Porcentaje de municipios PDET con cobertura de inspección Móvil del trabajo en áreas rurales	57,64% (98)

6. EJECUCIONES PRESUPUESTALES Y SITUACIÓN DE LOS RECURSOS:

El ministerio del Trabajo no posee Presupuesto de Ingresos (Recursos Propios), ya que su fuente de financiación corresponde 100% a Recursos NACIÓN; por lo cual no realiza recaudos. Únicamente se adelanta el registro y control de los Ingresos por concepto de Multas y Sanciones que llegan al FONDO PARA LA INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO - FIVICOT, pero dicho recaudo se realiza a una cuenta de la Nación (DTN).

Gastos		
Concepto del Gasto	Valor Presupuestado (Millones de pesos)	Valor Comprometido (Millones de pesos)
VIGENCIA FISCAL 2018		
Funcionamiento	21,128,467	19,173,363
Inversión	1,506,677	1,481,395
Otros Conceptos	0	0
TOTAL	22,635,144	20,654,758

Gastos		
Concepto del Gasto	Valor Presupuestado (Millones de pesos)	Valor Comprometido (Millones de pesos)
VIGENCIA FISCAL 2019		
Funcionamiento	22,730,815	22,613,584
Inversión	1,644,156	1,634,231
Otros Conceptos	0	0
TOTAL	24,374,971	24,247,815

Gastos		
Concepto del Gasto	Valor Presupuestado (Millones de pesos)	Valor Comprometido (Millones de pesos)
VIGENCIA FISCAL 2020		
Funcionamiento	26,500,376	26,329,434
Inversión	2,056,548	2,045,455
Otros Conceptos	0	0
TOTAL	28,556,923	28,374,889

Gastos		
Concepto del Gasto	Valor Presupuestado (Millones de pesos)	Valor Comprometido (Millones de pesos)

VIGENCIA FISCAL 2021		
Funcionamiento	23,596,165	23,202,066
Inversión	295,934	277,568
Otros Conceptos	0	0
TOTAL	23,892,099	23,479,635

Gastos		
Concepto del Gasto	Valor Presupuestado (Millones de pesos)	Valor Comprometido (Millones de pesos)
VIGENCIA FISCAL 2022 Corte al 31 de Mayo		
Funcionamiento	30,255,078	3,261,488
Inversión	319,756	140,988
Otros Conceptos	865	0
TOTAL	30,575,698	3,402,476

Fuente SIIF-NACION

NOTA: Se adjunta las ejecuciones presupuestales vigencias 2018 a 2022 (corte a mayo 31).

a. Aprobación de vigencias futuras

INVERSIÓN					
Vigencia Fiscal 2018					
Fecha de aprobación	Documento de aprobación	Objeto del proceso	Valor aprobado	Ejecución	Pendiente por comprometer
05/10/2018	25618	administración de los recursos del fondo de solidaridad pensional	104.794	104.195	600
02/11/2018	51918	Fondo de pensiones públicas del nivel nacional	16	-	16
02/11/2018	52218	Fondo de pensiones públicas del nivel nacional	6.867	-	6.867
14/11/2018	65418	Adquisición de bienes y servicios	9.105	-	9.105
14/11/2018	65618	Adquisición de bienes y servicios	17.100	15.760	1.340
14/11/2018	68318	administración de los recursos del fondo de solidaridad pensional	725	725	0

Fuente SIIF-NACION

INVERSIÓN					
Vigencia Fiscal 2019					
Fecha de aprobación	Documento de aprobación	Objeto del proceso	Valor aprobado	Ejecución	Pendiente por comprometer
11/07/2019	30919	Fondo de pensiones públicas del nivel nacional	17.948	11.137	6.811

11/07/2019	31619	Fondo de pensiones públicas del nivel nacional	939	939	-
09/09/2019	47619	Adquisición de bienes y servicios	5.838	5.737	101
11/12/2019	149619	Adquisición de bienes y servicios	811	801	10

Fuente SIIF-NACION

RECURSOS DE FUNCIONAMIENTO					
VIGENCIA 2019					
Fecha de aprobación	Documento de aprobación	Objeto del proceso	Valor aprobado	Ejecución	Pendiente por comprometer
14 de noviembre de 2018	Radicado: 2-2018-041443	Efectuar la prórroga de los contratos el período de gobierno, con el fin de que el Ministerio del Trabajo efectúe la prórroga de los contratos para la prestación del servicio integral de aseo y cafetería y el de esquema de seguridad de funcionarios. Así mismo o para la contratación de los servicios de: transporte terrestre automotor especial, vigilancia del nivel central y las direcciones territoriales y el servicio de arriendo para las oficinas del nivel central y para las oficinas de la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control.	9.105.242.943	9.105.242.943	0
14 de noviembre de 2018	Radicado: 2-2018-041462	Prestación de los servicios de infraestructura tecnológica, informática y servicios conexos para el funcionamiento, integración e interoperabilidad requerida por la entidad.	17.100.000.000	15.759.500.004	0

INVERSION Vigencia Fiscal 2020					
Fecha de aprobación	Documento de aprobación	Objeto del proceso	Valor aprobado	Ejecución	Pendiente por comprometer
23/10/2020	78020	Adquisición de bienes y servicios	2.144	1.730	413
06/11/2020	87820	Adquisición de bienes y servicios	1.197	1.168	29
10/11/2020	91620	Fortalecimiento de la gestión integral, administrativa e institucional del ministerio del trabajo a nivel nacional	2.062	1.564	498
28/12/2020	163320	Fortalecimiento de la gestión integral, administrativa e institucional del ministerio del trabajo a nivel nacional	605	605	-

Fuente SIIF-NACION

FUNCIONAMIENTO
VIGENCIA 2020

Fecha de aprobación	Documento de aprobación	Objeto del proceso	Valor aprobado	Ejecución	Pendiente por comprometer
14 de noviembre de 2018	Radicado: 2-2018-041443	Efectuar la prórroga de los contratos el período de gobierno, con el fin de que el Ministerio del Trabajo efectúe la prórroga de los contratos para la prestación del servicio integral de aseo y cafetería y el de esquema de seguridad de funcionarios. Así mismo para la contratación de los servicios de: transporte terrestre automotor especial, vigilancia del nivel central y las direcciones territoriales y el servicio de arriendo para las oficinas del nivel central y para las oficinas de la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control.	6.812.246.305	6.812.246.305	0
14 de noviembre de 2018	Radicado: 2-2018-041462	Prestación de los servicios de infraestructura tecnológica, informática y servicios conexos para el funcionamiento, integración e interoperabilidad requerida por la entidad.	16.200.000.000	14.364.000.000	0
9 de septiembre de 2019	Radicado: 2-2019-033707	Contratación para los servicios de aseo y cafetería en el nivel central y nacional, servicio público de transporte, servicio de vigilancia y seguridad nivel central y Territoriales, así como el servicio de correo nivel central y Territoriales.	5.838.339.329	5.736.933.920	0
11 de julio de 2019	Radicado: 2-2019-024857	Contratación para el encargo fiduciario de los recursos del Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional FOPEP, de conformidad con el artículo 130 de la Ley 100 de 1993 y el decreto 1833 de 2016.	17.948.235.613	17.948.235.613	0
11 de julio de 2019	Radicado: 2-2019-024858	Concurso de méritos para la auditoría especializada al Fondo de Pensiones Públicas del nivel nacional- FOPEP, e interventoría integral del contrato suscrito por el administrador de los recursos del mencionado Fondo, de conformidad con el artículo 130 de la Ley 100 de 1993 y el decreto 1833 de 2016	939.483.192	939.483.192	0

INVERSIÓN					
Vigencia Fiscal 2021					
Fecha de aprobación	Documento de aprobación	Objeto del proceso	Valor aprobado	Ejecución	Pendiente por comprometer
27/04/2021	12621	Adquisición de bienes y servicios	1.915	1.814	101
11/08/2021	50221	Fortalecimiento de las políticas de empleo y de formación para el trabajo nacional	3.087	1.885	1.202
01/09/2021	59021	Subsidio económico de exmadres comunitarias y sustitutas, fondo de solidaridad pensional y prestación humanitaria periódica	4.777	4.777	-
20/09/2021	67721	Fortalecimiento de las políticas de empleo y de formación para el trabajo nacional	629	-	629
11/11/2021	110521	Adquisición de bienes y servicios	958	819	139
11/11/2021	112121	Fortalecimiento de las políticas de empleo y de formación para el trabajo nacional	1.600	-	1.600
09/12/2021	155221	adquisición de bienes y servicios	149	36	113

Fuente SIIF-NACION

FUNCIONAMIENTO					
VIGENCIA 2021					
Fecha de aprobación	Documento de aprobación	Objeto del proceso	Valor aprobado	Ejecución	Pendiente por comprometer
14 de noviembre de 2018	Radicado: 2-2018-041443	Efectuar la prórroga de los contratos el período de gobierno, con el fin de que el Ministerio del Trabajo efectúe la prórroga de los contratos para la prestación del servicio integral de aseo y cafetería y el esquema de seguridad de funcionarios. Así mismo para la contratación de los servicios de: transporte terrestre automotor especial, vigilancia del nivel central y las direcciones territoriales y el servicio de arriendo para las oficinas del nivel central y para las oficinas de la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control.	7.025.077.222	7.025.077.222	0
14 de noviembre de 2018	Radicado: 2-2018-041462	Prestación de los servicios de infraestructura tecnológica, informática y servicios conexos para el funcionamiento, integración e interoperabilidad requerida por la entidad.	16.200.000.000	14.364.000.000	0
9 de septiembre de 2019	Radicado: 2-2019-033707	Contratación para los servicios de aseo y cafetería en el nivel central y nacional, servicio público de transporte, servicio de vigilancia y seguridad nivel central y Territoriales, así como el servicio de correo nivel central y Territoriales.	4.608.628.384	4.565.975.904	0
11 de julio de 2019	Radicado: 2-2019-024857	Contratación para el encargo fiduciario de los recursos del Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional FOPEP, de conformidad con el artículo 130 de la Ley 100 de 1993 y el decreto 1833 de 2016.	18.486.682.682	18.486.682.682	0
11 de julio de 2019	Radicado: 2-2019-024858	Concurso de méritos para la auditoría especializada al Fondo de Pensiones Públicas del nivel nacional- FOPEP, e interventoría integral del contrato suscrito por el administrador de los recursos del mencionado Fondo, de conformidad con el artículo 130 de la Ley 100 de 1993 y el decreto 1833 de 2016	967.667.688	967.667.688	0
6 de noviembre de 2020	Radicado: 2-2020-056678	Adicionar y prorrogar los Contratos de arrendamientos para el nivel central oficinas 303 y 306 y las sedes de las Direcciones Territoriales e Inspección Municipales y Oficinas Especiales, cuyas sedes no son de propiedad de la entidad	1.196.837.603	1.196.837.603	0
23 de octubre de 2020	Radicado: 2-2020-053867	Contratación de los servicios aseo y cafetería, en el nivel central como las Direcciones Territoriales y las Oficinas especiales a nivel Nacional.	2.143.860.783	2.143.860.783	0

Para la vigencia 2022 no se han tramitado a la fecha del presente informe vigencias futuras, pero se tiene proyectado solicitar cupo para las vigencias 2023 a 2026 de acuerdo con el cuadro relacionado a continuación:

Millones de pesos	Vigencias Futuras Proyectadas			
Vigencias futuras	2023	2024	2025	2026
Funcionamiento	39033	40256	41573	25059
Inversión	22668	20370		

Fortalecimiento de las políticas de empleo y de formación para el trabajo nacional	13152	10939		
Implantación de un subsidio económico en dinero para La protección en la vejez de Exmadres Comunitarias y Exmadres que no pudieron acceder a una pensión o BEP, nacional	424	437		
Implementación fondo de solidaridad pensional subcuenta de solidaridad nacional	8732	8994		
Total, Vigencias Futuras 2023-2026	61.701	60.626	41.573	25.059

Fuente Comité MGMP 2023-2026

FUNCIONAMIENTO					
VIGENCIA 2022					
Fecha de aprobación	Documento de aprobación	Objeto del proceso	Valor aprobado	Ejecución	Pendiente por comprometer
14 de noviembre de 2018	Radicado: 2-2018-041443	Efectuar la prórroga de los contratos el período de gobierno, con el fin de que el Ministerio del Trabajo efectúe la prórroga de los contratos para la prestación del servicio integral de aseo y cafetería y el de esquema de seguridad de funcionarios. Así mismo para la contratación de los servicios de: transporte terrestre automotor especial, vigilancia del nivel central y las direcciones territoriales y el servicio de arriendo para las oficinas del nivel central y para las oficinas de la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control.	4.222.786.143	4.222.786.143	0
14 de noviembre de 2018	Radicado: 2-2018-041462	Prestación de los servicios de infraestructura tecnológica, informática y servicios conexos para el funcionamiento, integración e interoperabilidad requerida por la entidad.	9.450.000.000	8.379.000.000	0
11 de diciembre de 2019	Radicado: 2-2019-051788	Adicionar y prorrogar los contratos de arrendamientos de las oficinas nivel central y las sedes de las Direcciones Territoriales e Inspección Municipales y Oficinas Especiales	810.779.468	810.779.468	0
9 de septiembre de 2019	Radicado: 2-2019-033707	Contratación para los servicios de aseo y cafetería en el nivel central y nacional, servicio público de transporte, servicio de vigilancia y seguridad nivel central y Territoriales, así como el servicio de correo nivel central y Territoriales.	2.677.001.954	2.597.106.223	0
11 de julio de 2019	Radicado: 2-2019-024857	Contratación para el encargo fiduciario de los recursos del Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional FOPEP, de conformidad con el artículo 130 de la Ley 100 de 1993 y el decreto 1833 de 2016.	11.107.415.178	11.107.415.178	0
11 de julio de 2019	Radicado: 2-2019-024858	Concurso de méritos para la auditoría especializada al Fondo de Pensiones Públicas del nivel nacional- FOPEP, e interventoría integral del contrato suscrito por el administrador de los recursos del mencionado Fondo, de conformidad con el artículo 130 de la Ley 100 de 1993 y el decreto 1833 de 2016	581.407.001	581.407.001	0
27 de abril de 2021	Radicado: 2-2021-021018	Arrendamiento de las 91 sedes distribuidas así: 18 Direcciones Territoriales, 1 Oficina Especial, 70 Inspecciones de Trabajo y 2 Oficinas del nivel central en Bogotá, que van hasta el 31 de julio de 2022	1.915.260.501	1.915.260.501	0
11 de noviembre de 2021	Radicado: 2-2021-060027	Contratación para 13 Regionales, de los servicios esenciales de aseo y cafetería, conforme al Acuerdo Marco-CCE972-AMP-2019, que inician a partir del 1º de diciembre de 2021 y hasta el 27 de junio de 2022...	958.062.200	958.062.200	0
9 de diciembre de 2021	Radicado: 2-2021-064732	Adicionar y prorrogar los contratos de arrendamiento de las sedes de las Direcciones Territoriales, Inspecciones Municipales y Oficina Especial del Ministerio del Trabajo, cuyas sedes no son de su propiedad y que hacen parte importante para su normal funcionamiento las cuales van a partir del 1º de enero y hasta el 15 de mayo de 2022	149.048.938	36.256.924	0

b. Reservas presupuestales

RESERVAS PRESUPUESTALES CONSTITUIDAS 2021

Tipo de Gasto/Rubro	Total, Reserva Constituida	Obligado	% Pagos
Funcionamiento	1.005.181	970.566	97%
Adquisición de Bienes y Servicios	946	772	80%
Colpensiones	17.583	12.674	72%
Fome	240	33	14%
Fopep	982.786	956.944	97%
Gastos de Personal	45	44	96%
Otras Transferencias	3.581	100	2%
Inversión	28.842	23.450	81%
Fivicot	40	34	85%
Proyecto BID	1.541	1.526	99%
Proyectos Fondo de Solidaridad Pensional	19.534	16.942	87%
Proyectos Misionales	1.855	1.490	80%
Proyectos Víctimas	5.872	3.458	59%
Total, General	1.034.024	994.016	96%

Fuente: SIIF-NACION Corte 31 de Mayo de 2022

c. Cuentas por Pagar

Tipo de gasto	Total, cuentas por pagar constituidas (millones de \$)	Pagos (millones de \$)	% de ejecución pagos
Funcionamiento	2,747,866	2,747,866	100.00%
Inversión	7,625,901	7,625,901	100.00%
Otros Conceptos	0	0	
Total	10,373,767	10,373,767	100.00%

6.1 Situación de los recursos:

a. Recursos Financieros:

ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA

CONCEPTO ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA MINISTERIO DEL TRABAJO – A 31 DE DICIEMBRE DE 2018	VALOR (Cifras expresadas en millones de pesos)
VIGENCIA FISCAL 2018	
Activo total	1.418.729,00
• Corriente	1.350.355,00

• No corriente	68.374,00
Pasivo total	436.562,00
• Corriente	436.562,00
• No corriente	-
Patrimonio	982.167,00

CONCEPTO ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA MINISTERIO DEL TRABAJO – A 31 DE DICIEMBRE DE 2019	VALOR (Cifras expresadas en millones de pesos)
VIGENCIA FISCAL 2019	
Activo total	1.576.097,00
• Corriente	1.509.639,00
• No corriente	66.458,00
Pasivo total	345.594,00
• Corriente	345.594,00
• No corriente	-
Patrimonio	1.230.503,00

CONCEPTO ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA MINISTERIO DEL TRABAJO – A 31 DE DICIEMBRE DE 2020	VALOR (Cifras expresadas en millones de pesos)
VIGENCIA FISCAL 2020	
Activo total	1.470.372,00
• Corriente	1.408.072,00
• No corriente	62.300,00
Pasivo total	368.779,00
• Corriente	368.779,00
• No corriente	-
Patrimonio	1.101.593,00

CONCEPTO ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA MINISTERIO DEL TRABAJO – A 31 DE DICIEMBRE DE 2021	VALOR (Cifras expresadas en millones de pesos)
VIGENCIA FISCAL 2021	
Activo total	969.673,00
• Corriente	887.587,00
• No Corriente	82.086,00
Pasivo total	211.303,00
• Corriente	211.303,00
• No Corriente	-
Patrimonio	758.370,00

ESTADO DE RESULTADOS

ESTADO DE RESULTADOS MINISTERIO DEL TRABAJO - A 31 DE DICIEMBRE DE 2018	VALOR (Cifras expresadas en millones de pesos)
--	---

VIGENCIA FISCAL 2018	
Ingresos Operacionales	20.634.639,00
Gastos Operacionales	21.075.226,00
Costos de Venta y Operación	-
Resultado Operacional	(440.587,00)
Ingresos Extraordinarios	226.583,00
Resultado No Operacional	25.462,00
Resultado Neto	(239.466,00)

ESTADO DE RESULTADOS MINISTERIO DEL TRABAJO - A 31 DE DICIEMBRE DE 2019	VALOR (Cifras expresadas en millones de pesos)
VIGENCIA FISCAL 2019	
Ingresos Operacionales	21.616.860,00
Gastos Operacionales	21.904.282,00
Costos de Venta y Operación	-
Resultado Operacional	(287.422,00)
Ingresos Extraordinarios	573.022,00
Resultado No Operacional	25.445,00
Resultado Neto	260.155,00

ESTADO DE RESULTADOS MINISTERIO DEL TRABAJO - A 31 DE DICIEMBRE DE 2020	VALOR (Cifras expresadas en millones de pesos)
VIGENCIA FISCAL 2020	
Ingresos Operacionales	28.646.504,00
Gastos Operacionales	29.407.391,00
Costos de Venta y Operación	-
Resultado Operacional	(760.887,00)
Ingresos Extraordinarios	774.969,00
Resultado No Operacional	154.215,00
Resultado Neto	(140.133,00)

ESTADO DE RESULTADOS MINISTERIO DEL TRABAJO - A 31 DE DICIEMBRE DE 2021	VALOR (Cifras expresadas en millones de pesos)
VIGENCIA FISCAL 2021	
Ingresos Operacionales	26.903.486,00
Gastos Operacionales	27.320.547,00
Costos de Venta y Operación	-
Resultado Operacional	(417.061,00)
Ingresos Extraordinarios	96.694,00
Resultado No Operacional	47.793,00
Resultado Neto	(368.160,00)

b. Bienes Muebles e Inmuebles

CONCEPTO	VALOR
----------	-------

	(Cifras expresadas en millones de pesos)
VIGENCIA FISCAL 2021	
TERRENOS	26.033,00
EDIFICACIONES	30.053,00
CONSTRUCCIONES EN CURSO	7.154,00
MAQUINARIA Y EQUIPO	NA
EQUIPO DE TRANSPORTE, TRACCION Y ELECACION	313,00
EQUIPO DE COMUNICACIONES Y COMPUTACION	2.537,00
MUEBLES, ENSERES Y EQUIPOS DE OFICINA	1.640,00
BIENES MUEBLES EN BODEGA	45,00
REDES, LINEAS Y CABLES	NA
PLANTAS, DUCTOS Y TUNELES	NA
OTROS CONCEPTOS	(11.779,00)
• Propiedades, planta y equipo no explotados	196,00
• Equipo de comedor, cocina, despensa y hotelería	3,00
• Equipo médico y científico	27,00
• Depreciación acumulada de propiedades, planta y equipo (cr)	(10.372,00)
• Deterioro acumulado de propiedades, planta y equipo (cr)	(1.633,00)
TOTAL, CUENTA PROPIEDADES, PLANTA Y EQUIPO	55.996,00

c. Relación de obras inconclusas

La entidad no tiene obras inconclusas, por tal razón no aplica este punto.

6.2 Talento Humano

Detalle de la planta de personal permanente y temporal de la Entidad, así:

CONCEPTO	NUMERO TOTAL DE CARGOS DE LA PLANTA	NUMERO DE CARGOS PROVISTOS	NUMERO DE CARGOS VACANTES
CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION			
• A la fecha de inicio de la gestión	101	80	21
• A la fecha de finalización de gobierno	103	93	10
• Variación porcentual	1.9%	16%	-52%
CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA			
• A la fecha de inicio de la gestión	1781	1641	140
• A la fecha de finalización de gobierno	2169	1695	474
• Variación porcentual	22%	3.3%	238%

Nota: Los cargos de Carrera Administrativa incluye Provisionalidad.

Fecha de Corte: La información presentada en la cual se relaciona el estado de la planta al inicio de la gestión se encuentra con fecha de corte al 24 de agosto de 2018 y la información relacionada con el estado de la planta a la finalización de la administración se encuentra con fecha de corte del 20 de mayo de 2022.

a. Concursos

En la actualidad, el Ministerio del Trabajo no se encuentra desarrollando alguna de las etapas que componen los procesos de selección diseñados por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, sin embargo, esta Entidad ha sostenido comunicaciones con la CNSC con miras al desarrollo de la fase de planeación de una nueva convocatoria, es por ello que se han reportado 1021 vacantes en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO.

Ahora bien, la Subdirección de Gestión del Talento Humano, ha venido efectuando los nombramientos en periodo de prueba en el empleo de Inspector de Trabajo y Seguridad Social producto de la Convocatoria 428 de 2016 – Entidades del Orden Nacional, dando estricto cumplimiento a la conformación y adopción de las Listas de Elegibles expedidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC. Dichas posesiones iniciaron en el mes de noviembre del año 2018 y las mismas, han permitido no solo la normalización de la planta de personal sino también el reconocimiento del mérito como principio sobre el cual reposa la función administrativa de la Entidad incorporando de esta manera servidores públicos con conocimientos, calidades, cualidades y competencias que ingresan en carrera administrativa en la Planta Global del Ministerio del Trabajo a desempeñar el empleo de Inspector de Trabajo y Seguridad Social Código 2003 Grado 14.

6.3 Contratación:

VIGENCIA FISCAL 2018	
Modalidad de Contratación	#
Contratación Directa	568
Concurso de Méritos	1
Mínima Cuantía	16
Selección Abreviada De Menor Cuantía	6
Régimen Especial	26
Subasta Inversa	1
Licitación Publica	2

VIGENCIA FISCAL 2019	
Modalidad de Contratación	#
Contratación Directa	470
Concurso de Méritos	5
Mínima Cuantía	17
Selección Abreviada De Menor Cuantía	7

Licitación Publica	4
--------------------	---

VIGENCIA FISCAL 2020	
Modalidad de Contratación	#
Contratación Directa	626
Concurso de Méritos	3
Invitación pública de carácter abierto	2
Mínima cuantía	10
Selección abreviada de menor cuantía	6
Licitación Publica	1

VIGENCIA FISCAL 2021	
Modalidad de Contratación	#
Contratación Directa	651
Mínima Cuantía	5
Selección Abreviada De Menor Cuantía	2
Licitación Publica	2

VIGENCIA FISCAL 2022 a mayo 31	
Modalidad de Contratación	#
Contratación Directa	564
Concurso de Méritos	1
Mínima Cuantía	1
Selección Abreviada De Menor Cuantía	1
Acuerdo marco de precios	8
Licitación Publica	1

6.4 Créditos externos en ejecución:

NOMBRE PROYECTO	OBJETIVO	BANCO	FEC HA FIRM A	FECH A CIER RE	MONTO ACTUAL (USD)	MONTO POR DESEMBOLS AR
Fortalecimiento de las políticas de empleo y de formación para el trabajo Nacional	Objetivo Especifico 1: Mejorar la articulación entre la demanda y la oferta laborales y formativa	Banco Interamericano de Desarrollo - BID	30 de enero de 2020	30 de enero de 2025	Préstamo 4934/OC.CO USD 20.000.000	Préstamo 4934/OC.CO: USD 16.347.354,16
					Convenios de cooperación no reembolsabl	Convenio 4935/GR.CO: USD 2.145.599,96

	Objetivo Especifico 2: Fortalecer la calidad de la oferta formativa, el reconocimiento y valoración de aprendizajes adquiridos a lo largo de la vida				es No. 4935/GR.CO USD 2.625.000 y GRT/CF.1782 3.CO USD 2.375.000	Convenio GRT/CF.1782 3.CO: USD 1.952.462,67
--	---	--	--	--	--	--

6.5 Anteproyecto de presupuesto 2023:

7. Millones de pesos		FUNCIONAMIENTO MGMP 2023-2026							
Funcionamiento/Entidad	2022*	2023	2024	2025	2026	Var%	Var%	Var%	Var%
MINTRABAJO	30.195.519	31.368.796	33.926.527	37.245.853	40.798.147	4%	8%	10%	10%
Gastos de personal	140.195	195.113	206.820	219.229	232.383	39%	6%	6%	6%
Adquisición de Bienes y servicios	37.124	44.980	46.329	47.719	49.151	21%	3%	3%	3%
Transferencias corrientes	29.955.443	31.063.129	33.605.836	36.909.337	40.444.959	4%	8%	10%	10%
Transferencias de capital	-	-	-	-	-	0%	0%	0%	0%
Gastos de comercialización y producción	-	-	-	-	-	0%	0%	0%	0%
Adquisición de activos financieros	-	-	-	-	-	0%	0%	0%	0%
Disminución de pasivos	-	-	-	-	-	0%	0%	0%	0%
Gastos por tributos, multas, sanciones e intereses de mora	1.893	63.749	65.662	67.632	69.661	3%	3%	3%	3%
Servicio de la Deuda	865	1.825	1.880	1.936	1.994	111%	3%	3%	3%
Total Funcionamiento	30.195.519	31.368.796	33.926.527	37.245.853	40.798.147	4%	8%	10%	10%

Millones de pesos		MGMP INVERSION 2023-2026							
Inversión/Entidad	2022*	Tipo de Recurso	2023	2024	2025	2026	Var%	Var%	Var%
MINTRABAJO	319.757		366.287	391.205	366.233	373.950	14%	3%	-7%
Protección Social	211.797		221.965	228.624	235.482	242.548	4%	-3%	3%
Fortalecimiento De Los Mecanismos Que Promueven El Acceso A Los Sistemas De Protección A La Vejez Nacional	800	Nación	834	859	885	912	4%	3%	3%

Implantación De Un Subsidio Económico En Dinero Para La Protección En La Vejez De Exmadres Comunitarias Y Exmadres Que No Pudieron Acceder A Una Pensión O BEP, Nacional	19.031	Nación	33.132	34.126	35.149	36.204	74%	3%	3%	3%
Implementación Fondo De Solidaridad Pensional Subcuenta De Solidaridad Nacional	191.966	Nación	187.999	193.639	199.448	205.432	-2%	3%	3%	3%
Generación y formalización del empleo	48.256		52.708	54.289	56.052	57.732	9%	3%	3%	3%
Fortalecimiento A La Política De Formalización Laboral, Generación De Ingresos Y Economía Solidaria En El Territorio Nacional	2.600	Nación	3.828	3.943	4.061	4.183	47%	3%	3%	3%
Fortalecimiento Del Desarrollo De Las Políticas De Empleo En El Marco Del Trabajo Decente En El Territorio Nacional	1.800	Nación	1.995	2.055	2.117	2.180	11%	3%	3%	3%
Implementación De Estrategias De Formación Para El Trabajo Y Empleabilidad A Víctimas Del Conflicto Armado, Nacional	16.543	Nación	18.117	18.660	19.220	19.796	10%	3%	3%	3%
Desarrollo De La Ruta De Empleo Y Autoempleo A Sujetos De Reparación Colectiva A Nivel Nacional	9.379	Nación	10.101	10.404	10.850	11.175	8%	3%	4%	3%
Apoyo A Las Iniciativas De Emprendimiento Y Empresarismo Formal De Las Víctimas Del Conflicto Armado Nacional	16.514	Nación	17.204	17.720	18.252	18.799	4%	3%	3%	3%
Fortalecimiento De Los Mecanismos De Análisis E Implementación De Herramientas Para Apoyar El Diseño Y Monitoreo De La Política De Mercado De Trabajo A Nivel Nacional, Regional Y Local Nacional	1.000	Nación	1.030	1.061	1.093	1.126	3%	3%	3%	3%
Diseño Implementación Y Fortalecimiento De Las Políticas, Planes Y Programas Del Sistema De Subsidio Familiar En El Ámbito Nacional	420	Nación	433	446	459	473	3%	3%	3%	3%
Formación para el trabajo	14.321		15.367	15.828	16.303	16.792	7%	3%	3%	3%
Fortalecimiento De La Política De Formación Para El Trabajo, Aseguramiento De La Calidad Y Movilidad Laboral De Los Trabajadores Nacional	14.321	Nación	15.367	15.828	16.303	16.792	7%	3%	3%	3%
Derechos fundamentales del trabajo y fortalecimiento	14.207		30.711	31.659	31.261	28.928	116%	3%	-1%	-7%
Divulgación De Los Derechos Fundamentales Del Trabajo En La Aplicación Del Trabajo Decente En El Territorio A Nivel Nacional	2.800	Nación	6.528	6.724	6.926	3.974	133%	3%	3%	-43%
Incremento De La Efectividad De La Inspección, Vigilancia Y Control Ejercida Por El	6.000	Nación	12.000	12.360	12.731	13.113	100%	3%	3%	3%

Ministerio De Trabajo A Nivel Nacional										
Fortalecimiento Del Diálogo Social Y La Concertación A Nivel Nacional	950	Nación	5.163	5.344	4.157	4.170	443%	4%	-22%	0%
Fortalecimiento De Cooperación Y Las Relaciones Internacionales Del Ministerio Del Trabajo Nacional	637	Nación	682	702	723	745	7%	3%	3%	3%
Implementación De Acciones Para Garantizar La Igualdad Laboral De Las Mujeres A Nivel Nacional	900	Nación	3.218	3.315	3.414	3.517	258%	3%	3%	3%
Fortalecimiento Del Sistema De Prevención, Inspección, Vigilancia Y Control Del Trabajo Y La Seguridad Social Nacional - Fivicot	2.920	Nación	3.120	3.214	3.310	3.409	7%	3%	3%	3%
Fomento de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación del sector trabajo	21.376		22.884	22.930	-	-	7%	0%	100%	0%
Fortalecimiento De Las Políticas De Empleo Y De formación Para El Trabajo Nacional	21.376	Nación	22.884	22.930	-	-	7%	0%	100%	0%
Fortalecimiento de la gestión y dirección del Sector	9.800		22.652	37.875	27.135	27.950	131%	67%	-28%	3%
Fortalecimiento Tecnológico Del Ministerio Del Trabajo A Nivel Nacional	2.100	Nación	8.300	8.549	8.805	9.070	295%	3%	3%	3%
Fortalecimiento De La Gestión Jurídica Del Ministerio Del Trabajo A Nivel Nacional	725	Nación	1.569	1.616	1.665	1.715	116%	3%	3%	3%
Fortalecimiento De La Gestión Integral, Administrativa E Institucional Del Ministerio Del Trabajo A Nivel Nacional	6.425	Nación	11.935	26.836	15.765	16.238	86%	125%	-41%	3%
Mejoramiento Y Sostenibilidad Del Sistema De Gestión Para El Fortalecimiento Estratégico De La Entidad Y Su Desempeño Institucional. Nacional	550	Nación	848	874	900	927	54%	3%	3%	3%
Total Nación	319.757		366.287	391.205	366.233	373.950	12%	5%	3%	5%
Total Propios	-		-	-	-	-	3%	5%	5%	5%
Total	319.757		366.287	391.205	366.233	373.950	9%	5%	4%	5%

Fuente: Comité MGMP 2023-2026

CUADRO RESUMEN

Millones de pesos		Solicitud MGMP 2023-2026							
Gasto	2022*	2023	2024	2025	2026	Var%	Var%	Var%	Var%

Solicitud	Funcionamiento						23/22	24/23	25/24	26/25
		30.195.519	31.368.796	33.926.527	37.245.853	40.798.147	4%	8%	10%	10%
	Inversión	319.757	366.287	391.205	366.233	373.950	14%	3%	-7%	2%
	Total Solicitud MGMP 2023-2026	30.515.276	31.735.083	34.317.732	37.612.086	41.172.097	4%	8%	10%	9%

7. PROGRAMAS, ESTUDIOS, PROYECTOS Y OBRAS PÚBLICAS

Relacione por cada una de las vigencias fiscales cubiertas por el período, entre la fecha de inicio de la gestión o ratificación del cargo y la fecha de finalización del gobierno, todos y cada uno de los programas, estudios y proyectos que se hayan formulado para el cumplimiento misional de la entidad.

a. Programas:

Programa	Descripción	Objetivo	Beneficiarios	Inicio	Fín
Programa Colombia mayor	Consiste en un subsidio económico que es entregado a la población de la tercera edad que cumpla con los requisitos establecidos en \$80.000.	Reducir, mitigar y superar condiciones de vulnerabilidad y extrema pobreza de población adulta mayor mediante la entrega de un subsidio económico intransferible a los beneficiarios del Programa De Protección Social Al Adulto Mayor - PPSAM, hoy programa Colombia Mayor con cargo a la Subcuenta De Subsistencia Del Fondo De Solidaridad Pensional -FSP	1.732.307	2019	2020
Programa de subsidio de aporte a la pensión - PSAP	Para el caso de trabajadores independientes el subsidio es del 75% del valor de la cotización sobre el valor del salario mínimo legal mensual vigente.	Entregar subsidios de aporte a la pensión a trabajadores con ingresos menores a un salario mínimo mensual vigente con cargo a la Subcuenta De Solidaridad Del Fondo De Solidaridad Pensional -FSP.	805.473	2018	Activo
Programa de exmadres comunitarias y exmadres sustitutas	Consiste en un subsidio económico que es entregado a las Ex Madres Comunitarias y/o Sustitutas, que no tienen acceso a una pensión y	Brindar un apoyo económico en la vejez a Exmadres comunitarias y Exmadres sustitutas que no tienen acceso a una pensión y prestaron sus	9.406	2021	Activo

	prestaron sus servicios por más de 10 años.	servicios por más de 10 años.			
Colombia emprende	Programa que tiene como propósito apoyar las iniciativas de emprendimiento de la población víctima, tanto rurales como urbanas, y asegurar las ideas de negocio a través del desarrollo de actividades guiadas a generar una eficiente planificación técnica y presupuestal de los proyectos productivos.	Programa de emprendimiento individual para la intervención y fortalecimiento de unidades productivas de personas víctimas del conflicto armado	2.878	2019	2020
Educándonos para la paz ii	busca desarrollar una estrategia de formación para el trabajo en el marco de una ruta de inclusión laboral para las víctimas del conflicto armado, que brinde capacitación en competencias laborales. El desarrollo del programa incluye una fase lectiva y una fase práctica. Además, desarrolla procesos de formación relacionados con emprendimiento, asociatividad, habilidades blandas (desarrollo de un proyecto de vida, comunicación asertiva, trabajo en equipo), competencias transversales y habilidades comunicativas, que permiten fortalecer las habilidades interpersonales de los beneficiarios, las cuales son requeridas por los empleadores en Colombia; y una línea de cierre de brechas y mitigación de barreras de acceso.	Programa de Formación para el trabajo para víctimas del conflicto armado de 18 años en adelante	1.420	2018	2018
El futuro es de los jóvenes	Este programa, buscaba orientar a los jóvenes frente a las diferentes prácticas económicas del	Programa de Orientación Vocacional para jóvenes víctimas del conflicto armado entre los 16 y	3.165	2019	Activo

	territorio en el que viven, para su posible inclusión académica o laboral, de acuerdo con el desarrollo y fortalecimiento de sus habilidades e intereses.	21 años de edad, que cuenten con un encargo fiduciario constituido a su nombre			
Emprendiendo sueños	Programa que tiene como objetivo restituir las capacidades laborales y productivas de los sujetos de reparación colectiva priorizados por la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas y el Ministerio del Trabajo, que dentro de su plan de reparación colectiva han establecido necesidades en el marco del derecho a la generación de ingresos.	Programa de emprendimiento para los sujetos de reparación colectiva reconocidos por la Unidad para la Reparación Integral a las Víctimas	48	2019	Activo
Formándonos para el futuro	Se desarrolla una estrategia de formación para el trabajo en el marco de una ruta de inclusión laboral para las víctimas del conflicto armado, que brinde capacitación en competencias laborales incluyendo una fase lectiva y una fase práctica. Además, desarrolla procesos de formación relacionados con emprendimiento, asociatividad, habilidades blandas (desarrollo de un proyecto de vida, comunicación asertiva, trabajo en equipo), competencias transversales y habilidades comunicativas, que permiten fortalecer las habilidades interpersonales de los beneficiarios, las cuales son requeridas por los empleadores en Colombia; y una línea de cierre de brechas y	Programa de Formación para el trabajo para víctimas del conflicto armado de 18 años en adelante	5.091	2019	Activo

	mitigación de barreras de acceso.				
Somos rurales	Programa que tiene como propósito potenciar las capacidades productivas, el acceso a activos y la reconstrucción del capital social de las familias rurales víctimas del conflicto armado, para que logren un tránsito hacia una adecuada inclusión productiva. Esto se desarrolla mediante acciones como: la asesoría técnica, el acceso a tecnologías eficientes productiva y ambientalmente, acompañamiento para la reconstrucción del tejido social, promoción de la asociatividad empresarial, apoyo para el acceso a la oferta institucional y capacitación en las garantías, derechos y medidas de la Ley 1448 de 2011.	Programa de emprendimiento individual para la implementación de proyectos productivos de familias víctimas del conflicto armado	2.108	2018	Activo
Sumando paz	Programa que tiene como objetivo restituir las capacidades laborales y productivas de los sujetos de reparación colectiva priorizados por la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas y el Ministerio del Trabajo, que dentro de su plan de reparación colectiva han establecido necesidades en el marco del derecho a la generación de ingresos.	Programa de emprendimiento para los sujetos de reparación colectiva reconocidos por la Unidad para la Reparación Integral a las Víctimas	24	2018	2018
Trabajando juntos por la paz	Programa que tiene como propósito apoyar las iniciativas de emprendimiento de la población víctima, tanto rurales como urbanas, y	Programa de emprendimiento individual para la intervención y fortalecimiento de unidades productivas de	772	2018	2018

	asegurar las ideas de negocio a través del desarrollo de actividades guiadas a generar una eficiente planificación técnica y presupuestal de los proyectos productivos.	personas víctimas del conflicto armado			
Yo trabajo por Colombia	Programa que tiene como propósito apoyar las iniciativas de emprendimiento de la población víctima, tanto rurales como urbanas, y asegurar las ideas de negocio a través del desarrollo de actividades guiadas a generar una eficiente planificación técnica y presupuestal de los proyectos productivos.	Programa de emprendimiento individual para la intervención y fortalecimiento de unidades productivas de personas víctimas del conflicto armado	2.704	2021	Activo
Estado joven: prácticas laborales en el sector público	PROGRAMA DE PRÁCTICA LABORALES EN EL SECTOR PÚBLICO, CON INCENTIVOS	FACILITAR LA TRANSICIÓN DE LOS JÓVENES AL MERCADO LABORAL	5.093	2018	Activo
Ley 2155 - incentivo a la generación de nuevos empleos	La Ley 2155 de 2021 estableció el incentivo para la creación de nuevos empleos, equivalente al 25 % de 1 smmlv por cada uno de los trabajadores adicionales contratados. Sin embargo, surgen dudas respecto al tiempo por el cual debe ser contratado el trabajador para poder acceder a este incentivo	Créase el incentivo a la generación de nuevos empleos que permitirá financiar costos laborales como los pagos de seguridad social y parafiscales, y el cual estará dirigido a los empleadores que generen nuevos empleos mediante la contratación de trabajadores adicionales	286.143	2021	Activo
Saber hacer vale	Es una iniciativa liderada por el Ministerio del Trabajo que certifica a través del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, las competencias adquiridas por las personas a lo largo de su vida tomando como referente las normas de competencia laboral.	Certificar las competencias para facilitar el acceso al mercado laboral, evaluar y validar los conocimientos y saberes, promover la inclusión social, mitigar la xenofobia y tratos discriminatorios a migrantes y población vulnerable.	2.927	2021	Activo
Equipares rural	El Programa de Reconocimiento a la Igualdad de Género	A partir de la implementación de metodologías	47	2020	Activo

	fomenta la igualdad y equidad de género entre las personas asociadas y/o vinculadas laboralmente a las cooperativas y asociaciones rurales.	participativas se promueven prácticas organizacionales que reducen las brechas existentes entre las mujeres y hombres en la ruralidad.			
--	---	--	--	--	--

b. Estudios:

No se tienen estudios

c. Proyectos

No se tienen proyectos

d. Proyectos de inversión:

Ficha BPIN	Nombre del Proyecto	Apr. Vigente	Dependencia Responsable	Valor Comprometido	Valor Obligado	%Ejecución (Comp./Apr Vig)	% Ejecución (Oblig/Apr Vig.)	Saldo por Ejecutar	Estado
2018011000605	FORTALECIMIENTO DE COOPERACIÓN Y LAS RELACIONES INTERNACIONALES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO NACIONAL	637	Oficina de Cooperación y Relaciones internacionales	395	235	62%	37%	241	En ejecución
2018011000091	FORTALECIMIENTO TECNOLÓGICO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO A NIVEL NACIONAL	2.100	Oficina de las Tics	579	246	28%	12%	1.521	En ejecución
2018011000612	MEJORAMIENTO Y SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE GESTIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD Y SU DESEMPEÑO INSTITUCIONAL. NACIONAL	550	Oficina de Planeación	550	269	100%	49%	-	En ejecución
2018011000683	FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN JURÍDICA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO A NIVEL NACIONAL	725	Oficina Jurídica	675	329	93%	45%	50	En ejecución
2018011000076	FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN INTEGRAL, ADMINISTRATIVA E INSTITUCIONAL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO A NIVEL NACIONAL	6.425	Subdirección administrativa y Financiera	4.558	1.402	71%	22%	1.867	En ejecución
2018011000070	DISEÑO IMPLEMENTACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LAS POLÍTICAS, PLANES Y PROGRAMAS DEL SISTEMA DE SUBSIDIO FAMILIAR EN EL ÁMBITO NACIONAL	420	Dirección de Empleo	258	101	62%	24%	162	En ejecución

Ficha BPIN	Nombre del Proyecto	Apr. Vigente	Dependencia Responsable	Valor Comprometido	Valor Obligado	%Ejecución (Comp./Apr Vig)	% Ejecución (Oblig/Apr Vig.)	Saldo por Ejecutar	Estado
2018011000096	FORTALECIMIENTO A LA POLÍTICA DE FORMALIZACIÓN LABORAL, GENERACIÓN DE INGRESOS Y ECONOMÍA SOLIDARIA EN EL TERRITORIO NACIONAL	2.600		1.651	784	64%	30%	949	En ejecución
2018011000095	FORTALECIMIENTO DE LOS MECANISMOS DE ANÁLISIS E IMPLEMENTACIÓN DE HERRAMIENTAS PARA APOYAR EL DISEÑO Y MONITOREO DE LA POLÍTICA DE MERCADO DE TRABAJO A NIVEL NACIONAL, REGIONAL Y LOCAL NACIONAL	1.000		518	267	52%	27%	482	En ejecución
2018011000089	FORTALECIMIENTO DEL DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE EN EL TERRITORIO NACIONAL	1.800		1.142	561	63%	31%	658	En ejecución
2020011000008	FORTALECIMIENTO DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO Y DE FORMACION PARA EL TRABAJO NACIONAL	21.376		8.515	2.979	40%	14%	12.861	En ejecución
2018011000109	FORTALECIMIENTO DE LA POLÍTICA DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO, ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD Y MOVILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES NACIONAL	14.321	Dirección de Movilidad	4.536	3.948	32%	28%	9.785	En ejecución
2020011000252	FORTALECIMIENTO DE LOS MECANISMOS QUE PROMUEVEN EL ACCESO A LOS SISTEMAS DE PROTECCION A LA VEJEZ NACIONAL	800	Dirección de Pensiones	654	305	82%	38%	146	En ejecución
2020011000235	IMPLANTACIÓN DE UN SUBSIDIO ECONÓMICO EN DINERO PARA LA PROTECCIÓN EN LA VEJEZ DE EXMADRES COMUNITARIAS Y EXMADRES QUE NO PUDIERON ACCEDER A UNA PENSION O BEP, NACIONAL	19.031		18.789	10.467	99%	55%	242	En ejecución
2017011000432	IMPLEMENTACIÓN FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL SUBCUENTA DE SOLIDARIDAD NACIONAL	191.966		57.391	54.035	30%	28%	134.576	En ejecución
2018011000438	APOYO A LAS INICIATIVAS DE EMPRENDIMIENTO Y EMPRESARISMO FORMAL DE LAS VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO NACIONAL	16.514	Dirección de Derechos Fundamentales	16.328	4.428	99%	27%	185	En ejecución
2018011000456	DESARROLLO DE LA RUTA DE EMPLEO Y AUTOEMPLEO A SUJETOS DE REPARACIÓN	9.379		341	175	4%	2%	9.037	En ejecución

Ficha BPIN	Nombre del Proyecto	Apr. Vigente	Dependencia Responsable	Valor Comprometido	Valor Obligado	%Ejecución (Comp./Apr Vig)	% Ejecución (Oblig./Apr Vig.)	Saldo por Ejecutar	Estado
	COLECTIVA A NIVEL NACIONAL								
2018011000103	DIVULGACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO EN LA APLICACIÓN DEL TRABAJO DECENTE EN EL TERRITORIO A NIVEL NACIONAL	2.800		2.266	1.214	81%	43%	534	En ejecución
2018011000101	FORTALECIMIENTO DEL DIÁLOGO SOCIAL Y LA CONCERTACIÓN A NIVEL NACIONAL	950		532	277	56%	29%	418	En ejecución
2020011000256	IMPLEMENTACION DE ACCIONES PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD LABORAL DE LAS MUJERES A NIVEL NACIONAL	900		632	280	70%	31%	268	En ejecución
2018011000397	IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y EMPLEABILIDAD A VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO, NACIONAL	16.543		16.337	5.388	99%	33%	207	En ejecución
2020011000210	FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL NACIONAL	2.920	Dirección de IVC	528	207	18%	7%	2.392	En ejecución
2018011000148	INCREMENTO DE LA EFECTIVIDAD DE LA INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL EJERCIDA POR EL MINISTERIO DE TRABAJO A NIVEL NACIONAL	6.000		3.812	2.143	64%	36%	2.188	En ejecución
TOTAL GENERAL		319.756		140.988	90.041	44%	28%	178.768	

Fuente: SIIF NACION Corte 31 de mayo de 2022

e. Obras públicas

Objeto de la obra publica	Nombre o razón social del contratista	Nombre o razón social del interventor	Estado		Valor ejecutado	Observaciones
			Ejecuta do (%)	En Proceso (%)		
VIGENCIA FISCAL 2020-2022						
CONSTRUCCION D.T SANTANDER	CONSORCIO OBRAS SANTANDER 2020	CONSORCIO MACUIRA	100% Etapa 2		\$303.530.299,	Se realizó proceso de adecuación de la sede de la Dirección Territorial Santander y se recibió a satisfacción.
CONSTRUCCIOIN D.T GUAJIRA	CONSORCIO CEDES CENTRALES	CONSORCIO MACUIRA		60% Etapa 2	\$1.286.642.681,12	Se encuentra en ejecución la obra de construcción de la sede de la Dirección

						Territorial Guajira.
CONSTRUCCION D.T CORDOBA	CONSORCIO PROINCO	CONSORCIO MACUIRA		70% Etapa 2	\$1.227.173.234,12	Se encuentra en ejecución la obra de construcción de la sede de la Dirección Territorial Córdoba.
CONSTRUCCION D.T CHOCO	CONSORCIO TERRITORIAL QUIBDO	CONSORCIO MACUIRA		90% Etapa 1	\$1.237.059.895,12	Durante el proceso de excavación del lote se encuentra placa sólida, por lo que fue necesario elaborar un nuevo estudio de suelos, que permita determinar la cimentación final.

8. INSTANCIAS DE GOBERNANZA INTERNA Y EXTERNA EN ENTIDADES



9. ASUNTOS JURÍDICOS Y DE CONTROL

a. Acciones Judiciales

Tipo acción	Cantidad	Etapas procesal	Valor pretensión En millones	Estado del proceso
Acciones judiciales como parte demandada	1	Audiencia inicial	\$ 0	Activo
	1	Demanda	\$ 0	Activo
	312	Fallo	\$ 86.854	Activo
	1.341	Inicio y fijación litigio	\$ 1.614.925	Activo
	19	Para fallo	\$ 0	Activo
	20	En pruebas	\$ 714.634	Activo
	1	Radicación de demanda	\$ 0	Activo
	Total. 1695	Audiencia inicial	\$ 2.416.413	Activo
Acciones como entidad demandante	1	Audiencia inicial	\$ 0	Activo
	7	Para fallo	\$ 0	Activo
	2	Auto admite demanda	\$ 0	Activo
	Total. 10		\$ 0	Activo

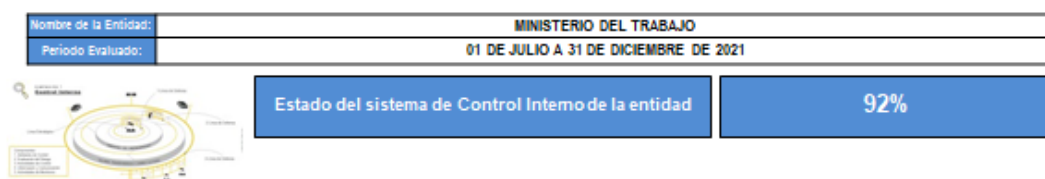
Acciones Constitucionales	1	Auto admite demanda	\$ 0	Activo
	7	Fallo	\$ 1.795	Activo
	18	Inicio y fijación del litigio	\$ 1.237.723	Activo
	19	Para fallo	\$ 0	Activo
	1	Pruebas	\$ 0	Activo
	Total. 46		\$ 1.239.518	Activo

Se adjunta archivo Excel con información discriminada.

b. Procesos disciplinarios

Procesos activos	Procesos inactivos
672	1.074

c. Estado del sistema de control interno



¿Existen todos los componentes operando juntos y de manera integrada? (Si / en proceso / No) (Justifique su respuesta):	Si	Los cinco componentes del Modelo Estándar de Control Interno-MECI se encuentran articulados en las acciones implementadas por la entidad, en la séptima dimensión y en concordancia con la Política de Control Interno, evidenciando la aplicación de controles por parte de las líneas de defensa para su operación transversal y atendiendo los lineamientos establecidos desde la Alta Dirección.
¿Es efectivo el sistema de control interno para los objetivos evaluados? (Si/No) (Justifique su respuesta):	Si	A partir del nivel de cumplimiento de cada componente del MECI se evidenció que el Sistema de Control Interno es efectivo, toda vez que la primera línea de defensa mantienen controlados y actualizados los procedimientos de la entidad, labor que es asesorada por la Oficina Asesora de Planeación, como segunda línea de defensa. En el mismo sentido la Oficina de Control Interno genera recomendaciones resultado de sus actividades, identificando mejoras y proponiendo estrategias que ayuden a la Alta Dirección para la toma de decisiones en aras de alcanzar el cumplimiento de los objetivos institucionales.
La entidad cuenta dentro de su Sistema de Control Interno, con una institucionalidad (líneas de defensa) que le permita la toma de decisiones frente al control (Si/No) (Justifique su respuesta):	Si	El Ministerio actualizó el Esquema de Líneas de Defensa (CódigoB-ODI-03) a su versión 2, el cual fue aprobado por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno-CICCI en la sesión del 26 de octubre de 2021, la cual incluyó los responsables de los lineamientos del MECI, así como, los cambios de la versión 3 de MIPG. Del mismo modo, se oficializó en el Sistema Integrado de Gestión de la entidad y se dió a conocer al personal del Ministerio del Trabajo mediante el correo institucional de comunicaciones.

Se adjunta hoja de conclusiones del último informe de evaluación independiente del estado del Sistema de Control Interno.

d. Planes de mejoramiento suscritos con la Contraloría General de la República

Se Adjunta los planes de mejoramiento derivados de auditorías de la Contraloría General de la Republica de la Entidad, cuando aplique.

e. Estado de riesgos de la entidad

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG promueve el mejoramiento continuo de las entidades, razón por la cual se deben establecer acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste. El Sistema de Control Interno de acuerdo a las líneas de defensas establecidas es la clave para asegurar razonablemente que las demás dimensiones del modelo cumplan su propósito.

El Modelo Estándar de Control Interno (MECI), es la columna vertebral del Subsistema de Control Interno en la Entidad. Este dentro del MIPG es un elemento fundamental para las tareas de evaluación y control a la gestión; así como para todas las dimensiones que estructuran dicho modelo.

Desde la Oficina Asesora de Planeación, se brinda acompañamiento a los líderes de proceso en la revisión y actualización de los mapas de riesgos, los cuales se encuentran adoptados y publicados en la página web.

La Entidad cuenta con la política de administración de riesgo, la cual fue aprobada por el Comité Institucional de Control Interno, y un mapa de riesgos de procesos y de corrupción en los cuales se identificaron 43 así:

MAPA DE RIESGOS 2022			
PROCESOS	Total No. Riesgos Gestión	Total No. Riesgos Corrupción	Líder Proceso
Administración de Bienes y Servicios	1	1	Subdirectora Administrativa y Financiera
Calidad y Mejoramiento Continuo	2	0	Jefe Oficina Asesora de Planeación
Control Interno Disciplinario	1	1	Jefe Oficina de Control Interno Disciplinario
Cooperación Y Relaciones Internacionales	1	0	Jefe Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales
Direccionamiento Estratégico	1	1	Jefe Oficina Asesora de Planeación
Evaluación Independiente	3	1	Jefe Oficina de Control Interno
Gestión de Comunicaciones	1	0	Coordinador Grupo de Comunicaciones

Gestión De Contratación	3	1	Coordinador Grupo de Contratación
Gestión de Políticas Publicas	1	1	Viceministros de Empleo y Pensiones y de Relaciones Laborales e Inspección
Gestión del Servicio a La Ciudadanía	1	0	Subdirectora Administrativa y Financiera
Gestión Documental	0	1	Subdirectora Administrativa y Financiera
Gestión del Talento Humano	2	2	Subdirector de Talento Humano
Gestión Financiera	4	1	Subdirectora Administrativa y Financiera
Gestión Jurídica	5	1	Jefe Oficina Asesora Jurídica
Gestión Tecnología de la Información y la Comunicación	1	1	Jefe Oficina Asesora de Tecnologías de la Información y la Comunicación
Inspección Vigilancia Y Control	1	4	Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial
Subtotal	28	16	
TOTAL, RIESGOS	43		

Se anexan mapas de riesgos de la vigencia 2022.

10. TEMAS PRIORITARIOS TÉCNICOS

1. Crédito BID: Fortalecimiento tecnológico del sector trabajo.
Diseño e implementación del Sistema de información del Servicio Público de Empleo, Sistema Nacional de Cualificaciones y Sistema de información de gestión del empleo para la productividad
2. Ejecución del programa Saber Hacer Vale
3. Ejecución y ampliación horizonte del programa Estado Joven
4. Realizar seguimiento a la ejecución de recursos 2022 -2023, por valor de 3 millones de dólares que serán asignados al Ministerio del Trabajo a cargo de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo, por concepto de donación a través del Mecanismo Global de Financiamiento Concesional (GCFF), con el fin de realizar proyectos relacionados con la migración.
5. Estrategia Sacúdete - Incentivos tributarios Jóvenes – Ampliación del horizonte y asignación de recursos de los incentivos tributarios para la generación de empleo, en mujeres y hombres.
6. Implementación de las recomendaciones de la Misión de Empleo.
7. Política Nacional del Cuidado
8. Sistema de Información de Riesgos Laborales
9. Mecanismo de Protección al Cesante