



# GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA

www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXII - N° 348

Bogotá, D. C., miércoles, 19 de abril de 2023

EDICIÓN DE 30 PÁGINAS

DIRECTORES:

GREGORIO ELJACH PACHECO

SECRETARIO GENERAL DEL SENADO

www.secretariasenado.gov.co

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA

www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

## SENADO DE LA REPÚBLICA

### INFORMES AL CONGRESO

#### INFORMES AL CONGRESO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

(Memoria (Convenio número 30, Horas de trabajo (Comercio y Oficina) 1930)

##### MEMORIA

Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30) - (Ratificación: Ley 23 de 1967)

Presentada por el Gobierno de Colombia, de conformidad con las disposiciones del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, correspondiente al periodo comprendido entre el 01 de julio de 2013 y el 30 de junio de 2022.

##### CONTEXTO

Teniendo en cuenta que para el Gobierno es fundamental el diálogo social y la concertación, se acordó el pasado 24 de agosto en la reunión celebrada en el marco de la subcomisión de asuntos internacionales con los gremios de la producción ANDI, ACOPI, SAC y las centrales obreras CUT, CTC y CGT una agenda de trabajo conjunto para presentar los informes ante la Organización Internacional del Trabajo.

En este sentido y dado que nuestro Gobierno entiende que el cumplimiento de la obligación fundamental de los Estados Miembros en virtud de la Constitución de la OIT de presentar las memorias no constituye un asunto que haya de ser tomado a la ligera, presentamos la memoria del presente convenio incluyendo un contexto sobre la realidad del país, los avances alcanzados, las observaciones de los actores sociales, los retos que tenemos y un marco de alternativas para avanzar conjuntamente en posibles soluciones.

Cada uno de los actores tripartitos, empresarios y sindicatos han puesto todo su empeño para avanzar en la construcción unificada de las presentes memorias:

##### JORNADA LABORAL EN COLOMBIA

En Colombia hasta la aplicación de la Ley 2101 del 2021, la jornada máxima legal era de 48 horas a la semana y 8 horas diarias. Por una iniciativa parlamentaria se expidió la ley 2101 del 2021 que realiza una reducción de la jornada laboral semanal de manera gradual a 42 horas. Es preciso señalar que, si bien la Inspección del Trabajo atiende querrelas presentadas por este tema, en nuestro país no se recibe un volumen significativo de reclamaciones por esta materia.

Sin embargo, es necesario aumentar los controles para la vigilancia de las horas de trabajo en algunos sectores económicos que dentro de la flexibilización de la jornada laboral sobrepasan el límite de horas establecido. No obstante, se ha observado buenas prácticas graduales de empleadores de incorporar variaciones en las horas de trabajo en escalas menores que las señaladas en el Convenio, lo cual ha redundado en mejores condiciones para los trabajadores, así como la garantía de la no afectación de su ingreso salarial.

Por otra parte, la Inspección del Trabajo debe prepararse para poder vigilar el cumplimiento de la norma anteriormente referenciada con el fin de verificar que los empleadores estén disminuyendo el número de horas y que dicha disminución no implique una afectación económica para los trabajadores.

Finalmente, es importante resaltar que Colombia dado su alto nivel de informalidad, presenta debilidades en el cumplimiento de las horas de trabajo en dicha economía por lo que se espera que con la Inspección del Trabajo y con la gestión del Ministerio del Trabajo en general, lograr disminuir dicha circunstancia a través de enfoques pedagógicos y de intervención en dichas economías.

De conformidad y en atención a la adopción del Formulario para Convenios, por parte del Consejo de Administración de la OIT, se procede a responder en los siguientes términos:

a) Proporcionar información sobre toda nueva medida legislativa u otras medidas relacionadas con la aplicación de los convenios ratificados; en caso de no haber sido ya enviada esta documentación, sírvase remitir copias de los textos pertinentes a la Oficina Internacional del Trabajo junto con esta memoria.

##### RESPUESTA:

Ley 2101 de 2021. "Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones." Se anexa documento de la norma.

b) Responder a los comentarios que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones o la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia han dirigido a su Gobierno.

##### RESPUESTA:

Artículo 7, 2) y 3), del Convenio. Excepciones temporales – Límites a las horas de trabajo extraordinarias. La Comisión solicita al Gobierno que se remita a los comentarios formulados en relación con el artículo 6 del Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1), incluyéndose los comentarios formulados por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC).

RESPUESTA: La ley 2101 del 15 de julio de 2021 modificó el artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo, estableciendo la reducción de la jornada laboral semanal de manera gradual, de 48 a 42 horas de la siguiente manera:

Artículo 2. Duración Máxima de la Jornada Laboral. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

«La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días, a la semana, garantizando siempre el día de descanso, salvo las siguientes excepciones:

a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

c) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana; En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve

(9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.

**PARÁGRAFO.** El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.»

A su turno la citada Ley dispone lo siguiente: "Artículo 6. Exoneración. La disminución de la jornada laboral de que trata esta ley, exonera al empleador de dar aplicación al parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el artículo 21 de la ley 50 de 1990. ..."

Consecuentemente, el Gobierno Nacional mediante la Ley 2101 de 2021 cuyo objeto consiste en reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, establece que la reducción de jornada de 48 a 42 horas podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días, a la semana, garantizando siempre el día de descanso.

La disminución de la jornada laboral exonerará a los empleadores de aplicar lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 1857 del 2017 sobre jornada familiar, así como lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990 sobre espacios para actividades recreativas, culturales, deportivas y de capacitación. No obstante, únicamente será aplicable cuando se haya alcanzado la nueva jornada máxima de 42 horas semanales. Los mencionados beneficios podrán ser ajustados de común acuerdo con el trabajador, y en forma proporcional conforme a la implementación progresiva de la reducción de la jornada.

**Artículo 6, párrafos 1, b), y 2. Excepciones temporales – Límites a las horas extraordinarias de trabajo. (Convenio 01)**

**Ante la ausencia de la respuesta del Gobierno a estos puntos, la Comisión solicita nuevamente al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para: i) limitar las excepciones temporales de las horas de trabajo (además de los casos de accidentes, de trabajos de reparación urgentes y de fuerza mayor que ya están previstos en el Código del Trabajo) a los casos de necesidad vinculados con una presión extraordinaria de trabajo, y ii) establecer límites mensuales y/o anuales razonables al número de horas extraordinarias que pueden trabajarse en el contexto de las excepciones temporales, manteniéndose en consonancia con el espíritu del Convenio, que apunta a brindar una protección contra el cansancio excesivo y a garantizar un tiempo libre razonable y oportunidades para el esparcimiento y la vida social.**

**RESPUESTA:** En lo referente a las horas extras o suplementarias, el artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone: "...Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal". Este artículo no fue modificado por la Ley 2101 del 2021, por lo que las horas extras máximas corresponden a las que excedan de la jornada laboral ordinaria, así que, con esta modificación la situación no cambia, y para determinar las horas extras se parte de la jornada laboral diaria que la partes hayan implementado.

En este sentido, el artículo adicionado por el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, en relación con el límite del Trabajo Suplementario, dispone:

«En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.»

c) Proporcionar información sobre la aplicación práctica de los correspondientes convenios (por ejemplo, copias o extractos de documentos oficiales, incluidos informes de inspección, estudios y encuestas o estadísticas); sirvase indicar, asimismo, si los tribunales ordinarios de justicia u otros órganos judiciales han dictado resoluciones sobre cuestiones de principio relativas a la aplicación de los correspondientes convenios. En caso afirmativo, sirvase proporcionar el texto de dichas resoluciones.

**RESPUESTA:** Se expidió la Ley 2101 del 15 de julio de 2021 "Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones".

Esta reducción de la jornada de trabajo no implica la reducción de la remuneración salarial ni prestacional, ni el valor de la hora ordinaria de trabajo, ni exonera de obligaciones en favor de los trabajadores; no obstante, es importante precisar que la reducción de la jornada máxima no es de aplicación inmediata, sino gradual, tal como se puede observar en el siguiente cuadro:

Implementación de la Ley		Ajuste
Desde	Hasta	Jornada máxima legal
15 de julio del 2023	14 de julio del 2024	(-1) 47 horas semanales
15 de julio del 2024	14 de julio del 2025	(-1) 46 horas semanales
15 de julio del 2025	14 de julio del 2026	(-2) 44 horas semanales
15 de julio del 2026	En adelante	(-2) 42 horas semanales

Resulta importante enfatizar que uno de los objetivos de la ley 2101 de 2021 es que los trabajadores se capaciten para mejorar la cualificación y las competencias. Por otra parte, el propósito de la reducción de la jornada laboral es fortalecer la productividad laboral empleo. Así mismo, plantea la necesidad de implementar cambios que logren armonizar más la relación entre vida laboral y la personal, buscando que los trabajadores pasen mayor tiempo en familia, ampliando sus conocimientos en temas educativos y logrando un mejor descanso, y en consecuencia mejorando la productividad.

De otra parte, la Subdirección de Gestión Territorial de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, cuenta en su archivo estadístico para los años 2021 y 2022, con 44 quejas por incumplimiento a la jornada laboral, que presentan el siguiente comportamiento:

Quejas por incumplimiento a la jornada laboral año 2021 y 2022			
Estado	2021	2022	Total
Activo	30	3	33

Finalizado	11		11
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>3</b>	<b>44</b>

Fuente: SGT-SISINFO

La Ley 2101 de 2021, promulgada el 15 de julio de 2021 modifica el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) reduciendo la jornada laboral de 48 a 42 horas semanales de manera gradual. Esta norma es de aplicación para los trabajadores de todos los sectores económicos que incluye al sector comercio y al personal de oficina, por lo que la implementación de la ley en mención cubre a la población trabajadora de este sector, sin disminuir su salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores.

d) Sirvase indicar a qué organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores se ha comunicado copia de la presente memoria, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

**RESPUESTA:** En cumplimiento a lo preceptuado por el Convenio 144, se brindó información y socialización sobre la Memoria del Convenio 030 de la OIT, a las organizaciones más representativas de Empleadores y Trabajadores así:

**ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES:**  
ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPRESARIOS DE COLOMBIA ANDI  
ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE PEQUEÑAS Y MEDIANAS INDUSTRIAS ACOPI  
SOCIEDAD DE AGRICULTORES DE COLOMBIA SAC

**ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES:**  
CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES CUT  
CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CTC  
CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES CGT

e) Sirvase indicar si ha recibido de las organizaciones interesadas de empleadores o de trabajadores alguna observación, ya sea de carácter general o relacionada con esta memoria o con la precedente, sobre la aplicación práctica de las disposiciones de los convenios en cuestión. En caso afirmativo, sirvase remitir una copia de las observaciones recibidas, junto con los comentarios que juzgue oportuno formular.

**RESPUESTA:** "Las centrales firmantes solicitamos a la CEACR que insista de manera más enfática al gobierno nacional de Colombia para que reforme el artículo 161 d) del Código del Trabajo, conforme a la consulta y decisión que sea tomada por consenso con representantes de los trabajadores y de los

*empleadores, que sea armónica con los Convenios 1 y 30 de la OIT y con los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución y su Bloque de Constitucionalidad.*

**RESPUESTA:** De acuerdo con lo indicado anteriormente el Gobierno Colombiano, en aras de dar cumplimiento al Convenio 001 de 1919, sancionó la Ley 2101 de 2021, que modifica el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, cuya finalidad es reducir gradualmente la jornada máxima laboral de 48 a 42 horas a la semana sin disminuir el salario; si bien la ley establece la reducción gradual de la jornada, el empleador podrá implementar la jornada de 42 horas semanales inmediatamente a partir de la entrada en vigor de la Ley.

**\*Que la CEACR recomiende especialmente al gobierno nacional colombiano consultar con los representantes de los trabajadores y, acoger sus sugerencias, sobre la posible ratificación del convenio 47 sobre las cuarentas horas.**

**RESPUESTA:** En el marco de la Submisión de Asuntos internacionales se ha propuesto la elaboración de una Hoja de ruta para avanzar con el cumplimiento de las observaciones y solicitudes directas de la CEACR, incluido este convenio, para ellos se elaboró desde el Ministerio un cuadro con todos los convenios ratificados por Colombia con las observaciones y solicitudes directas por años pendientes, se incluyó un espacio para incluir si son cambios legislativos y otro en caso de que sean cambios en la práctica y por último, se incluyó el enlace de cada observación o solicitud directa por convenio. Adicionalmente, se solicitó apoyo por parte de la OIT para que brindará asistencia técnica durante el proceso de construcción de la hoja de ruta.

Esperamos con el acompañamiento de la OIT avanzar decididamente en la búsqueda de soluciones que permitan dar respuesta a las solicitudes de la OIT.

**\*Que mientras se decide y ratifica el Convenio 47, se tome todas las medidas legislativas y reglamentarias para el tope máximo de las 48 horas semanales sea restringida en la mínima medida posible.**

**RESPUESTA:** Como se ha señalado, el Estado Colombiano expidió la Ley 2101 de 2021, que tiene como objeto reducir la jornada laboral de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores, de tal manera que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo sea de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días, a la semana, garantizando siempre el día de descanso, permitiendo al trabajador un mayor disfrute de espacios familiares, sociales, de recreación, cultura, etc., buscando mejorar los indicadores económicos, sociales y productivos.

**1. OBSERVACIONES DE LOS ACTORES**

*las instituciones de diálogo social establecidas en el país, en la búsqueda de mejores y mayores beneficios en los temas laborales, siempre en consulta con los actores sociales (empleadores y trabajadores).*

**DESAFÍOS FRENTE A LA REALIDAD Y LA PRÁCTICA**

Colombia sigue superando el promedio máximo de la jornada laboral de los países miembros de la OCDE, los cuales cuentan con una jornada laboral inferior a la colombiana, teniendo como reto llegar a una reducción de las horas de trabajo a cuarenta y dos por semana, conforme la ley 2101 del 2021, asumiendo los retos requeridos que garanticen los derechos salariales y prestacionales de los trabajadores y la competencia y productividad de los empleadores.

Con base en lo señalado por las organizaciones de empleadores y trabajadores, así como en el contexto expuesto en la primera parte de esta memoria, hemos propuesto las siguientes **alternativas:**

**Posibles rutas de atención para superar las brechas:**

- Someter a análisis tripartito la normatividad vigente para buscar de manera conjunta en el marco de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales o la Submisión de Asuntos Internacionales, posibles alternativas.
- PLANTEAR de manera conjunta estrategias novedosas que atiendan los intereses tanto del capital como del trabajo y que conduzcan a la reactivación de la productividad permitiendo mitigar un posible impacto negativo de la reducción de las horas en el tejido económico y la rentabilidad de empresas.
- Con el objeto de fortalecer la productividad, el gobierno nacional puede desarrollar programas para mejorar la cualificación y las competencias de los trabajadores.
- Incrementar la vigilancia a través de la Inspección del Trabajo respecto del cumplimiento de lo establecido en la Ley 2101 de 2021.

El formulario adoptado por el Consejo de Administración de la OIT, para dar respuestas a memorias, inicialmente referido, fue aprobado en la sesión del 13 de septiembre de 2022, en el marco de la Submisión de Asuntos Internacionales, por los siguientes actores:

**EMPLEADORES:**

- Asociación Nacional de Empresarios de Colombia- ANDI
- Federación Nacional de Comerciantes- FENALCO
- Asociación Colombiana de Medianas y Pequeñas Industrias- ACOPI
- Sociedad de Agricultores de Colombia- SAC
- Asociación Bancaria y de Entidades Financiera De Colombia - ASOBANCARIA

En el marco del dialogo social y de acuerdo con los compromisos de la reunión del 24 de agosto, el día 01 de septiembre de 2022, la CGT, CTC y CUT, presentaron los comentarios que se adjunta en el anexo sobre los siguientes títulos:

**1.1. COMENTARIOS DE LAS CENTRALES OBRERAS DEL AÑO 2022: CGT, CTC Y CUT:**

Se aclara que el texto completo de los comentarios sobre este punto, hacen parte integral de la presente memoria y se encuentran en el anexo 2, adjunto.

*"Solicitud Directa Convenio 001: Artículo 6, párrafos 1, b), y 2. ...La jornada flexible y la falta de regulación para la autorización en casos excepcionales de horas extraordinarias es un retroceso en materia laboral al no establecer condiciones justas y proporcionales respecto la calidad de tiempo invertida en el trabajo y la manera en cómo actualmente se remunera. Consideramos que sin bien existe un mal uso de estas figuras contenidas en nuestra legislación, estas indebidas prácticas No serían utilizadas si nuestra legislación estableciera claridades y restricciones expresas respecto: las condiciones bajo las cuales se puede autorizar laborar horas extras y el tope de las mismas en el mes y el año., el trabajo sin solución de continuidad estableciendo horas máximas sin posibilidad de extensión y de ser el caso aplicar la remuneración de las horas extras, recargos y descansos obligatorios. ..."*

*"Artículo 2, a), del Convenio y el artículo 1, 3), c), del Convenio núm. 30: La ley 2101, si bien, reduce la jornada laboral, .... y además Permanece la prohibición de turnos dobles, a excepción de trabajadores de supervisión, dirección y confianza, ...figura en Colombia según el artículo 32 del código sustantivo del trabajo (CST) que reza: ...se puede interpretar un margen bastante amplio en cuanto a la fuente que acredita a un empleado como de "manejo control y confianza", puesto que no limita el reconocimiento de estos trabajadores solo en la ley sino además ... que estos sean reconocidos por medio de un reglamento de trabajo. ..."*

*"Reiteramos que la ley 2101 no fue discutida en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, la cual fue creada por el artículo 56 superior para concertar las políticas salariales y laborales; obviando la importancia del diálogo entre empleadores, trabajadores y gobierno y en consecuencia de legitimación."*

**1.2. ANÁLISIS DE GOBIERNO**

Con Fundamento en los comentarios anteriores y lo señalado en el literal e) del formulario que a la letra refiere: "Sirvase indicar si ha recibido de las organizaciones interesadas de empleadores o de trabajadores alguna observación, va sea de carácter general o relacionada con esta memoria o con la precedente, sobre la aplicación práctica de las disposiciones de los convenios en cuestión. En caso afirmativo, sirvase remitir una copia de las observaciones recibidas, junto con los comentarios que juzque oportuno formular"; el Gobierno de Colombia ha identificado los siguientes desafíos y posibles rutas de atención, los cuales no comprometen a los actores sociales (centrales y empresarios); sin embargo es importante señalar que el Gobierno de Colombia continuará avanzando, en el marco de

**TRABAJADORES**

- Central Unitaria de Trabajadores- CUT.
- Confederación General de Trabajadores- CGT.
- Confederación de Trabajadores de Colombia- CTC.

**GOBIERNO**

- Ministra del Trabajo de Colombia
- Viceministro de Relaciones Labores e Inspección

Cordialmente,



**GLORIA BEATRIZ GAVIRIA RAMOS**

Jefe Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales

**INFORMES AL CONGRESO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO**

*(Memoria (Convenio número 52, Vacaciones pagadas, 1936)*

<p style="text-align: center;"><b>MEMORIA</b> <b>Convenio No. 52, sobre vacaciones pagadas, (1936) (núm. 52) – (Ratificación Ley 54 de 1962)</b></p> <p>Presentada por el Gobierno de Colombia de conformidad con las disposiciones del Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, correspondiente al periodo comprendido del 1° de julio de 2013 al 30 de junio de 2022.</p> <p><b>CONTEXTO</b></p> <p>Teniendo en cuenta que para el Gobierno es fundamental el dialogo social y la concertación, se acordó el pasado 24 de agosto en la reunión celebrada en el marco de la subcomisión de asuntos internacionales con los gremios de la producción ANDI, ACOPI, SAC y las centrales obreras CUT, CTC y CGT una agenda de trabajo conjunto para presentar los informes ante la Organización Internacional del Trabajo.</p> <p>En este sentido y dado que nuestro Gobierno entiende que el cumplimiento de la obligación fundamental de los Estados Miembros en virtud de la Constitución de la OIT de presentar las memorias no constituye un asunto que haya de ser tomado a la ligera, presentamos la memoria del presente convenio incluyendo un contexto sobre la realidad del país, los avances alcanzados, las observaciones de los actores sociales, los retos que tenemos y un marco de alternativas para avanzar conjuntamente en posibles soluciones.</p> <p>Cada uno de los actores tripartitos, empresarios y sindicatos han puesto todo su empeño para avanzar en la construcción unificada de las presentes memorias</p> <p><b>VACACIONES EN COLOMBIA</b></p> <p>En Colombia el trabajador puede gozar de unas vacaciones superiores a la que estipula el Convenio el cual señala que después de un año de servicio continuo, el trabajador tiene derecho a unas vacaciones anuales pagadas de 6 días laborales mínimo y en Colombia los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a 15 días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.</p> <p>El trabajador por acuerdo con el empleador podrá acordar que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones, las cuales de acuerdo con el artículo 186 del C.S.T., por regla general, son de 15 días hábiles remunerados por cada año de trabajo, es así, que el trabajador siempre deberá tomar como mínimo 7.5 días de vacaciones y los otros 7.5 o menos los podrá recibir en dinero.</p> <p>Las vacaciones son un derecho irrenunciable del trabajador, es así como el trabajador no puede renunciar a sus vacaciones anuales pagadas, el trabajador deberá tomar como mínimo 7.5 días de vacaciones por cada año de servicio y el resto de los días los recibirá en dinero. Los días mínimos que deberá tomar de vacaciones son 7.5 días. Lo cual se ajusta a lo estipulado en el Convenio 52 OIT en su art. 2 que exige como mínimo 6 días laborales remunerados de vacaciones por cada año de servicios.</p>	<p>La Corte Constitucional en Sentencia C-598 de 1997 sobre la compensación de las vacaciones afirmó:</p> <p><i>"Las vacaciones constituyen un derecho del que gozan todos los trabajadores, como quiera que el reposo es una condición mínima que ofrece la posibilidad de que el empleado renueve la fuerza y la dedicación para el desarrollo de sus actividades. Las vacaciones no son entonces un sobre sueldo sino un derecho a un descanso remunerado. Por ello, la compensación en dinero de las vacaciones está prohibida, salvo en los casos taxativamente señalados en la ley, puesto que la finalidad es que el trabajador efectivamente descanse. Una de las situaciones de excepción es en caso de que los trabajadores se desvinculen del servicio, y no hayan gozado de su derecho al descanso remunerado, pueden recibir una indemnización monetaria."</i> (Subrayado fuera de texto).</p> <p>De conformidad y en atención a la adopción del Formulario para Convenios, por parte del Consejo de Administración de la OIT, se procede a responder en los siguientes términos:</p> <p><b>a) Proporcionar información sobre toda nueva medida legislativa u otras medidas relacionadas con la aplicación de los convenios ratificados; en caso de no haber sido ya enviada esta documentación, sírvase remitir copias de los textos pertinentes a la Oficina Internacional del Trabajo junto con esta memoria.</b></p> <p><b>RESPUESTA:</b> <b>Avances en materia normativa sobre las vacaciones pagadas:</b></p> <p>Con relación a la lista de normas que regulan en Colombia las vacaciones, a continuación, se enlistan las disposiciones normativas que se aplican en el territorio nacional:</p> <p>Las vacaciones se encuentran reguladas en los artículos 186 a 192 del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>El artículo 186 del C.S.T., respecto a la duración de las vacaciones indica que, por regla general, los trabajadores tienen derecho a 15 días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año de trabajo.</p> <p>Como excepción, señala que los profesionales y ayudantes que trabajan en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis y los ocupados en la aplicación de rayos X, tienen derecho a 15 días hábiles de vacaciones remuneradas por cada 6 meses de servicios.</p> <p>Ahora bien, el art 187 del CST indica sobre la época de las vacaciones que debe ser señalada por parte del empleador atendiendo a las necesidades del servicio, a más tardar dentro del año subsiguiente, ya sea de oficio o a petición del trabajador, siendo obligación del empleador dar a conocer la fecha de las vacaciones por lo menos con 15 días de anticipación.</p>
<p>El plazo de los 15 días de anticipación se vio modificado por el Decreto Legislativo No. 488 de 2020, por medio del cual se dictan medidas de orden laboral dentro del Estado de Emergencia Económica, social y Ecológica declarado a través del Decreto No. 417 del 17 de marzo de 2020 a causa de la pandemia generada por el Covid-19. El Decreto 488 del 2020 en su artículo 4 disminuye ese plazo a un día: <b>"Aviso sobre el disfrute de vacaciones: Hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica, el empleador dará a conocer al trabajador, con al menos un (1) día de anticipación, la fecha a partir de la cual le concederá las vacaciones anticipadas, colectivas o acumuladas. De igual manera el trabajador podrá solicitar en el mismo plazo que se le conceda el disfrute de las vacaciones."</b> En vista de lo anterior, el empleador dará aviso al trabajador de la fecha en la cual le concederá vacaciones anticipadas, colectivas o acumuladas, con al menos un día de anticipación. A su vez, el trabajador cuenta con el mismo plazo para solicitar vacaciones. Esta medida implica la reducción del periodo de preaviso de quince (15) días establecido en el artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo. Esta modificación estuvo vigente mientras duró la emergencia sanitaria, la cual, finalizó el 30 de junio de 2022.</p> <p>Así mismo, el empleador tiene la obligación de llevar un registro de las vacaciones otorgadas a sus trabajadores, en la cual se relacione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fecha de ingreso del trabajador.</li> <li>- Fecha de disfrute de las vacaciones anuales.</li> <li>- Remuneración recibida por concepto de las vacaciones disfrutadas.</li> </ul> <p>En el evento en que las vacaciones sean objeto de interrupción justificada, el trabajador no pierde el derecho a reanudar su disfrute (art 188 del CST).</p> <p>El artículo 20 de la Ley 1429 de 2010, que modificó el numeral 1 del artículo 189 del CST, respecto a la compensación en dinero de las vacaciones, permite que el empleador y el trabajador por acuerdo escrito, previa solicitud del trabajador, acuerden la compensación en dinero de hasta la mitad de las vacaciones.</p> <p>La acumulación de las vacaciones se permite siguiendo las directrices previstas en el artículo 190 del C.S.T:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El trabajador debe gozar anualmente de por lo menos 6 días hábiles continuos de vacaciones, los cuales no son acumulables.</li> <li>2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años.</li> <li>3. En caso de tratarse de trabajadores técnicos especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en la residencia de sus familiares, la acumulación puede ser hasta por 4 años.</li> <li>4. Si el trabajador goza únicamente de 6 días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones.</li> </ol> <p>Ahora bien, el empleado de manejo que haga uso de las vacaciones puede dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria, y previa aquiescencia del empleador. Si este no acepta el candidato y llama a otra</p>	<p>persona a reemplazarlo, cesa la responsabilidad del empleado de manejo que se ausente en vacaciones (artículo 191 del CST).</p> <p>Finalmente, para la remuneración de las vacaciones debe seguirse lo preceptuado por el artículo 192 del CST, modificado por el artículo 8° del Decreto 617 de 1954, que dispone que el salario base de liquidación de las vacaciones corresponderá al salario ordinario que esté devengando el trabajador al momento a disfrutar el periodo de vacaciones y sólo se excluirán para su liquidación el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y del trabajo suplementario o de horas extras.</p> <p>Sin embargo, cuando el trabajador devengue un salario variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.</p> <p><b>b) Responder a los comentarios que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones o la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia han dirigido a su Gobierno.</b></p> <p><b>RESPUESTA:</b> <b>La Comisión de Expertos en Convenios y Recomendaciones ha dirigido a nuestro país las siguientes solicitudes directas, las cuales se responden a continuación:</b></p> <p><b>Artículo 4 del Convenio. Renuncia a las vacaciones anuales.</b></p> <p>La Comisión toma nota de que el artículo 20 de la ley núm. 1429, de 29 de diciembre de 2010, modifica el artículo 189, párrafo 1, del Código del Trabajo que prohibía compensar las vacaciones en dinero, excepto si el Ministerio de Trabajo autorizaba que se pagasen en dinero hasta la mitad de las vacaciones en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria. En virtud de la enmienda, el artículo 189 prevé actualmente que el empleador y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. La Comisión recuerda que esa disposición es contraria al principio del Convenio que prohíbe todo acuerdo que implique el abandono del derecho a vacaciones anuales pagadas o la renuncia a estas vacaciones si se recibe una compensación, salvo el caso de cese de la relación de trabajo. Asimismo, la Comisión recuerda que el mismo principio se encuentra incorporado en el artículo 12 del Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132), e insta encarecidamente al Gobierno a que ratifique este Convenio. <b>Por consiguiente, la Comisión invita al Gobierno a considerar la posibilidad de modificar el actual artículo 189 del Código del Trabajo para garantizar que el trabajador disfrute de todas las vacaciones a las que tiene derecho.</b></p> <p><b>Respuesta:</b> El descanso es una consecuencia necesaria de la relación laboral y constituye uno de los principios mínimos fundamentales del trabajo, es así que en Colombia el descanso periódico retribuido o vacaciones, es un</p>

<p>derecho irrenunciable del trabajador, como se deduce de la interpretación sistemática de los artículos 1º, 25 y 53 de la Constitución Política de Colombia.</p> <p>Sobre el tema del descanso en virtud de las vacaciones, la Corte Constitucional en sentencia C-019 de 2004, señaló:</p> <p><i>"El derecho al descanso conviene entenderlo como la oportunidad que se le otorga al empleado para reparar sus fuerzas intelectuales y materiales, para proteger su salud física y mental, para compartir con su familia mayores y mejores espacios de encuentro fraternal, para abordar actividades idóneas al solaz espiritual, para incursionar más en la lectura y el conocimiento, y, a manera de posibilidad estética, para acercarse paulatinamente al hacer artístico en sus múltiples manifestaciones."</i> (Subrayado fuera de texto).</p> <p>El Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección "A", mediante fallo del 27 de abril de 2010, radicación No. 17001-23-31-000-2010-00041-01, se pronunció sobre el caso de una empleada a quien se le negó sus vacaciones por carecer de presupuesto para reemplazarla por otra funcionaria en su período de descanso, disponiendo lo siguiente:</p> <p><i>"Sea lo primero indicar que en el ámbito del derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas, se desenvuelven ciertas prerrogativas esenciales, como la remuneración, la seguridad social y el descanso o vacaciones, entre otras."</i></p> <p>Ahora bien, el numeral 1 del artículo 189 del C.S.T., modificado por el artículo 20 de la Ley 1429 de 2010, indica: "1. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones".</p> <p>El trabajador por acuerdo con el empleador podrá acordar que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones, las cuales de acuerdo con el artículo 186 del C.S.T., por regla general, son de 15 días hábiles remunerados por cada año de trabajo, es así, que el trabajador siempre deberá tomar como mínimo 7.5 días de vacaciones y los otros 7.5 o menos los podrá recibir en dinero.</p> <p>Como se dijo, las vacaciones son un derecho irrenunciable del trabajador, es así como el trabajador no puede renunciar a sus vacaciones anuales pagadas, el trabajador deberá tomar como mínimo 7.5 días de vacaciones por cada año de servicio y el resto de los días los recibirá en dinero. Los días mínimos que deberá tomar de vacaciones son 7.5 días. Lo cual se ajusta a lo estipulado en el Convenio 52 OIT en su art. 2 que exige como mínimo 6 días laborales remunerados de vacaciones por cada año de servicios.</p> <p>La Corte Constitucional en Sentencia C-598 de 1997 sobre la compensación de las vacaciones afirmó:</p> <p><i>"Las vacaciones constituyen un derecho del que gozan todos los trabajadores, como quiera que el reposo es una condición mínima que ofrece la posibilidad de que el empleado renueve la fuerza y la</i></p>	<p><i>dedicación para el desarrollo de sus actividades. Las vacaciones no son entonces un sobre sueldo sino un derecho a un descanso remunerado. Por ello, la compensación en dinero de las vacaciones está prohibida, salvo en los casos taxativamente señalados en la ley, puesto que la finalidad es que el trabajador efectivamente descanse. Una de las situaciones de excepción es en caso de que los trabajadores se desvinculen del servicio, y no hayan gozado de su derecho al descanso remunerado, pueden recibir una indemnización monetaria."</i> (Subrayado fuera de texto).</p> <p>Además, la Comisión toma nota de los comentarios de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y de la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), recibidos el 30 de agosto de 2013 y transmitidos al Gobierno el 16 de septiembre de 2013. La CUT y la CTC denuncian que el mantenimiento de cooperativas y precooperativas de trabajo asociado como alternativa al régimen de trabajo común impide que ciertos trabajadores disfruten de días de vacaciones. A pesar de los esfuerzos de regularización llevados a cabo por el Gobierno, no se ha realizado ninguna verificación eficaz para garantizar que las cooperativas y precooperativas no desempeñan la función de intermediarios en la relación de trabajo a fin de favorecer la infracción de la legislación laboral. La CUT y la CTC también denuncian que, tanto en el sector público como en el sector privado, los contratos de prestación de servicios y las órdenes de trabajo sirven de tapadera para relaciones de trabajo en las que no se reconoce el derecho a las vacaciones pagadas. <b>La Comisión ruega al Gobierno que transmita todos los comentarios que desee realizar en respuesta a las observaciones de la CUT y de la CTC.</b></p> <p><b>Respuesta:</b> Es importante precisar que las Cooperativas son una forma de organización solidaria, con expresión del derecho de la libre asociación, en el cual un grupo determinado de personas en desarrollo del Acuerdo cooperativo, deciden constituir una persona jurídica, denominada cooperativa, como entidad asociativa sin ánimo de lucro, con el fin de desarrollar actividades de interés común (Ley 79 de 1988, art. 3) y con el objeto de producir o distribuir conjunta y eficientemente bienes o servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general.</p> <p>En las Cooperativas de Trabajo Asociado, el trabajo asociado es una actividad libre y autogestionaria, ya que, los aportantes de capital son al mismo tiempo los trabajadores y gestores del ente cooperativo, quienes han decidido de <b>forma voluntaria</b> asociarse solidariamente, <b>fijando sus propias reglas</b> de forma autónoma, pero teniendo <b>como límite los principios constitucionales</b>, las normas legales y las reglas acordadas contenidas en sus propios estatutos.</p> <p>Los estatutos deben contener entre otros requisitos el régimen de trabajo, de previsión, seguridad social y compensación, en razón a que se originan en el acuerdo cooperativo, y ahí indicarán: las condiciones para desarrollar la labor, de acuerdo con el objeto social de la Cooperativa, los aspectos generales relacionados con la realización del trabajo, como: jornadas, horarios, turnos, días de descanso, permisos, licencias y demás formas de ausencias temporales del trabajo, el trámite para solicitarlas, justificarlas y autorizarlas; las incompatibilidades y prohibiciones en la relación de trabajo asociado; los criterios que se aplicarán para la valoración de oficios o puestos de trabajo; el período y proceso de capacitación del trabajador asociado, las</p>
<p>actividades de educación, capacitación y evaluación y así mismo, contendrá las compensaciones, entendidas como todas las sumas de dinero que recibe el asociado, por la ejecución de su actividad material, las cuales no constituyen salario y se establecen con el fin de retribuir de manera equitativa el trabajo de acuerdo con la clase de labor desempeñada, el rendimiento y la cantidad aportada (Decreto 4588 de 2006, arts. 24 y 25).</p> <p>En este orden de ideas, en las Cooperativas de Trabajo Asociado las relaciones entre estas y sus asociados estarán reguladas por la legislación cooperativa, los estatutos, el Acuerdo Cooperativo y el Régimen de Trabajo Asociado y de Compensaciones (Decreto 4588 de 2006, art. 13) y, en consecuencia, <b>no estará sujeto a la legislación laboral</b> aplicable a los trabajadores dependientes (Ley 79 de 1988, art. 59 y Decreto 4588 de 2006, art. 10), en otras palabras, <b>no le es aplicable el Código Sustantivo de Trabajo</b> que regula el trabajo dependiente.</p> <p>De igual modo, la Corte Constitucional en Sentencia C-351 de 2015. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, ratifica la no aplicación del Código Sustantivo de Trabajo a los asociados de las Cooperativas al señalar:</p> <p><i>"(...) La Corte, en la Sentencia C-211 de 2000, además de señalar las características sobresalientes de esta clase de organizaciones recalco que <u>dada la entidad entre el asociado y el trabajador, la relación entre este y la cooperativa no se regula, en principio, por el Código Sustantivo del Trabajo</u>, sino por los estatutos que definen, entre otras materias, el manejo y administración, su funcionamiento, el régimen de trabajo, seguridad social y compensaciones, el reparto de excedentes y todos los demás asuntos relacionados con el cumplimiento del objeto social.</i></p> <p><i>Con todo, esta Corporación ha enfatizado en que la capacidad de autorregulación de las cooperativas de trabajo comprende, el respeto por las garantías constitucionales que consagran la Constitución y la ley. De ahí que, estas organizaciones solidarias, en virtud de su autonomía configurativa no podrán contrañar los principios y valores superiores, ni infringir las normas que regulan los mínimos que deben comprender los contratos de asociación, pues se encuentran subordinadas a la vigilancia de las autoridades competentes.</i></p> <p><i>Específicamente, el artículo 7º, numeral 3, de Ley 1233 de 2008 señaló que cuando se use la organización solidaria de trabajo asociado para encubrir una relación laboral, no solo se disuelve el vínculo cooperativo, sino que también se deriva una responsabilidad solidaria entre la organización infractora y el tercero contratante, en relación con las obligaciones prestacionales causadas en favor del trabajador.</i></p> <p><i>Bajo este contexto, la jurisprudencia de este Tribunal ha precisado que si durante la ejecución del contrato de trabajo asociado, la cooperativa de trabajo asociado infringe la prohibición consistente en que estas organizaciones solidarias no pueden actuar como empresas de intermediación laboral, ni disponer del trabajo de sus asociados para suministrar mano de obra</i></p>	<p><i>a terceros beneficiarios, o admitir que respecto de sus asociados se susciten relaciones de subordinación, se debe dar aplicación a la legislación laboral, y no la legislación civil o comercial porque bajo estas hipótesis confluyen elementos esenciales que dan lugar a la existencia de un contrato de trabajo simulado por el contrato cooperativo.</i></p> <p>Sobre el particular, esta Corporación, en la Sentencia T-962 de 2008, precisó que: <i>"la facultad para contratar con terceros no es absoluta. En efecto, por expreso mandato legal, las cooperativas y precooperativas no podrán actuar como intermediarios laborales o empresas de servicios temporales.</i></p> <p><i>Así las cosas, la intermediación modifica el vínculo cooperativo o, dicho en otras palabras, la relación horizontal que debe existir entre los asociados cooperados en una verdadera relación laboral pues el cooperado no ejerce sus funciones directamente en la cooperativa, sino que presta un servicio a un tercero, quien le da órdenes y le impone un horario de trabajo, surgiendo así una clara relación de subordinación (...)"</i> (Subrayado fuera de texto).</p> <p>La regla general en las Cooperativas de Trabajo Asociado corresponde a las relaciones entre estas y sus asociados, se rigen entre otros, por los estatutos y el Régimen de Trabajo y de Compensaciones y no le es aplicable el Código Sustantivo de Trabajo que regula el trabajo dependiente. El Régimen de Trabajo y de Compensaciones es expedido y aprobado por los mismos asociados en virtud de su autonomía, pero como lo ha manifestado la H Corte Constitucional, dicha libertad de regulación no es absoluta, ya que sus estatutos o reglamentos, no pueden limitar o desconocer los derechos de trabajadores, ni contrariar los principios y valores constitucionales, como tampoco infringir las normas que regulan los mínimos que deben comprender los contratos de asociación, igualmente, la facultad que tienen los asociados para autorregularse no significa que el legislador no pueda reglamentar algunos asuntos relacionados con ellas; lo que no puede, es ingerir en su ámbito interno como es su organización y funcionamiento, pues ello depende de la libre y autónoma decisión de los miembros que las conforman (Sentencia C-211 de Marzo 1º de 2000 M. P. Carlos Gaviria Díaz).</p> <p>Ahora bien, este despacho no comparte las apreciaciones de las centrales obreras al indicar que no se ha realizado ninguna verificación eficaz para garantizar que las cooperativas y precooperativas no desempeñan la función de intermediarios en la relación de trabajo a fin de favorecer la infracción de la legislación laboral y sobre el no reconocimiento del derecho a las vacaciones pagadas.</p> <p><b>c) Proporcionar información sobre la aplicación práctica de los correspondientes convenios (por ejemplo, copias o extractos de documentos oficiales, incluidos informes de inspección, estudios y encuestas o estadísticas);</b> sírvase indicar, asimismo, si los tribunales ordinarios de justicia u otros órganos judiciales han dictado resoluciones sobre cuestiones de principio relativas a la aplicación de los correspondientes convenios. En caso afirmativo, sírvase proporcionar el texto de dichas resoluciones.</p>

**Respuesta:**

Con referencia a la información sobre la aplicación práctica del convenio se tiene lo siguiente:

**Respecto del Artículo 1 del Convenio:** Las vacaciones se encuentran reguladas en los artículos 186 a 192 del Código Sustantivo del Trabajo.

Respecto del campo de aplicación el art 1 del C.S.T, establece que la finalidad del Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. Y el art 2 ibidem señala que el Código regula las relaciones de derecho individual del trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del trabajo, oficiales y particulares, en consecuencia, las relaciones de derecho individual de los servidores públicos no se rigen por el Código Sustantivo del Trabajo sino por los estatutos especiales (art 4 del C.S.T).

Ahora bien, de acuerdo con lo previsto en el art 5 del C.S.T, el trabajo que regula el Código es "toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo". En consecuencia, se aplica a todos los trabajadores del sector privado en todos los campos de la economía.

**Respecto del Artículo 2 del Convenio:** Las vacaciones se encuentran reguladas en los artículos 186 a 192 del Código Sustantivo del Trabajo.

El artículo 186 del CST respecto a la duración de las vacaciones indica que, por regla general, los trabajadores tienen derecho a **15 días hábiles** consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año de trabajo.

Y como excepción señala que los profesionales y ayudantes que trabajan en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis, y los ocupados en la aplicación de rayos X, tienen derecho a 15 días hábiles de vacaciones remuneradas por cada 6 meses de servicios.

La acumulación de las vacaciones se permite siguiendo las directrices previstas en el artículo 190 del C.S.T:

1. El trabajador debe gozar anualmente de por lo menos 6 días hábiles continuos de vacaciones, los cuales no son acumulables.
2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años.
3. En caso de tratarse de trabajadores técnicos especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en la residencia de sus familiares, la acumulación puede ser hasta por 4 años.
4. Si el trabajador goza únicamente de 6 días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones.

**Respecto del Artículo 8 del Convenio:** Los artículos 17, 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo radican la competencia de la vigilancia, control y cumplimiento de las disposiciones laborales y sociales en las autoridades administrativas del trabajo; el Decreto 4108 de 2011, en su artículo 30, le asigna a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, la función de adelantar las investigaciones administrativas en los temas de su competencia para verificar el cumplimiento de las normas laborales y el numeral 2º del artículo 3º de la Ley 1610 de 2013, establece como función principal de las Inspecciones de Trabajo la función coactiva o de policía administrativa, esta facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo.

Es así, que los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en ejercicio de la función coactiva o de policía administrativa definida en la Ley 1610 de 2013, adelantan las investigaciones administrativas laborales a través del procedimiento administrativo sancionatorio previsto en la Ley 1437 de 2011 - Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, tendientes a verificar el incumplimiento de la normatividad laboral. Sin embargo, no están facultados, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces.

En ese sentido, las actuaciones administrativas incluyen las averiguaciones preliminares y los procesos administrativos sancionatorios, que se adelantan en cada una de las 36 Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales a nivel nacional y la Unidad de Investigaciones Especiales.

Las averiguaciones preliminares corresponden a actuaciones facultativas de comprobación, desplegada por servidores del Ministerio del Trabajo para determinar el grado de probabilidad o verosimilitud de la existencia de una falta o infracción para identificar a los presuntos responsables de esta o recabar elementos de juicio que permitan, efectuar una intimación clara, precisa y circunstanciada. Esta actuación permite, determinar si existe mérito suficiente para adelantar un Procedimiento Administrativo Sancionatorio.

Por su parte, el procedimiento administrativo sancionatorio, es un procedimiento reglado, el cual constituye en sí mismo un conjunto de etapas y términos preclusivos, pasando por etapas tales como, la formulación de cargos, los descargos, el periodo probatorio, alegatos de conclusión y expedición del acto administrativo definitivo, tendiente a verificar si en un caso específico se evidencia la vulneración de la normatividad laboral vigente y de probarse la infracción a la norma por parte del empleador, se impondrá la respectiva sanción.

Ahora bien, las actuaciones administrativas laborales también incluyen los casos de incumplimiento de las normas sobre vacaciones, en consecuencia, cuando en la investigación administrativa se pruebe la infracción a la norma por parte del empleador, se impondrá la respectiva sanción.

Respecto a las multas a imponer, el artículo 7º de la Ley 1610 de 2013, modificó las condiciones de imposición de multas, antes las multas alcanzaban un máximo de 100 salarios mínimos mensuales legales vigentes, con posterioridad a la expedición de la norma la multa a imponer asciende a la suma de 5.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

**Respecto del Artículo 3 del Convenio:** La remuneración de las vacaciones debe seguir según lo preceptuado por el artículo 192 del C.S.T, modificado por el artículo 8º del Decreto 617 de 1954, que dispone que el salario base de liquidación de las vacaciones corresponderá al salario ordinario que esté devengando el trabajador al momento de entrar a disfrutar el periodo de vacaciones y sólo se excluirán para su liquidación el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y del trabajo suplementario o de horas extras.

Sin embargo, cuando el trabajador devengue un salario variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

**Respecto del Artículo 4 del Convenio:** Nos remitimos a la respuesta dada en el literal b) de este documento.

**Respecto del Artículo 6 del Convenio:** Cuando el contrato se dé por terminado por cualquier causa y el trabajador tenga periodos de vacaciones pendientes por disfrutar, las vacaciones serán compensadas totalmente en dinero. El salario base de liquidación de la compensación en dinero de las vacaciones corresponderá al último salario devengado por el trabajador, en el caso que el devengue una remuneración fija, o al promedio de los ingresos salariales percibidos en el año inmediatamente anterior o en el tiempo total laborado en el evento en que el trabajador devengue un salario variable.

El artículo 65 del CST señala: "1. Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el periodo es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.

Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero".

**Respecto del Artículo 7 del Convenio:** El numeral 3 del art 187 del C.S.T, establece que el empleador tiene la obligación de llevar un registro de las vacaciones otorgadas a sus trabajadores, en la cual se relacione:

- Fecha de ingreso del trabajador.
- Fecha de disfrute de las vacaciones anuales.
- Remuneración recibida por concepto de las vacaciones disfrutadas.

**INFORMACION EN LA PRACTICA**

Sobre el particular se relacionan las Estadísticas sobre investigaciones administrativas adelantadas durante el periodo de julio de 2013 a junio de 2022, y sanciones relacionadas con violación al derecho de vacaciones pagadas:

Tabla No 1: Investigaciones administrativas por violación al derecho de vacaciones pagadas Año 2013 a 2022

Año de radicación	Cantidad
2013	3
2014	2
2015	9
2016	20
2017	39
2018	43
2019	46
2020	53
2021	47
2022	8
<b>Total</b>	<b>270</b>

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial-Applicativo Estadístico

Sanciones impuestas y ejecutoriadas a los empleadores por vulneración relacionadas con violación al derecho de vacaciones

Tabla No 2: Sanciones impuestas por no liquidación de vacaciones Año 2011 a 2022

Motivo	Cantidad	Suma
2011	1	\$ 6.427.200,00
2013	2	\$ 94.320.000,00
2014	7	\$ 33.017.600,00
2016	14	\$ 170.295.217,00
2017	13	\$ 104.755.814,00
2018	12	\$ 251.564.674,00
2019	13	\$ 177.216.824,00
2020	13	\$ 69.346.437,00
2021	35	\$ 159.900.586,00
2022	15	\$ 107.000.000,00

<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>\$ 1.173.844.352,00</b>
--------------	------------	----------------------------

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial-Applicativo Estadístico

Tabla No 3: Sanciones ejecutoriadas por no liquidación de vacaciones Año 2014 a 2022

Motivo	Cantidad	Suma
2014	8	\$ 110.972.800,00
2016	2	\$ 9.652.370,00
2017	12	\$ 118.186.252,00
2018	7	\$ 47.320.773,00
2019	10	\$ 72.926.715,00
2020	7	\$ 24.611.608,00
2021	29	\$ 94.516.032,00
2022	18	\$ 129.072.832,00
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>\$ 607.259.382,00</b>

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial-Applicativo Estadístico

d) **Sírvase indicar a qué organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores se ha comunicado copia de la presente memoria, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.**

**Respuesta:**

En cumplimiento a lo preceptuado por el Convenio 144, se brindó información y socialización sobre la Memoria del Convenio 052 de la OIT, a las organizaciones más representativas de Empleadores y Trabajadores así:

**EMPLEADORES:**

Asociación Nacional de Empresarios de Colombia- ANDI.  
Asociación Colombiana de Medianas y Pequeñas Industrias- ACOPI.  
Sociedad de Agricultores de Colombia- SAC.

**TRABAJADORES**

Central Unitaria de Trabajadores- CUT.  
Confederación General de Trabajadores- CGT.  
Confederación de Trabajadores de Colombia- CTC.

e) **Sírvase indicar si ha recibido de las organizaciones interesadas de empleadores o de trabajadores alguna observación, ya sea de carácter general o relacionada con esta memoria o con la precedente, sobre la aplicación práctica de las disposiciones de los convenios en cuestión. En caso afirmativo, sírvase remitir una copia de las observaciones recibidas, junto con los comentarios que juzgue oportuno formular.**

**1. OBSERVACIONES DE LOS ACTORES**

En el marco del diálogo social y de acuerdo con los compromisos de la reunión del 24 de agosto, el día 01 de septiembre de 2022, la CGT, CTC y CUT, presentaron los siguientes comentarios:

**1.1. COMENTARIOS DE LAS CENTRALES OBRERAS DEL AÑO 2022: CGT, CTC Y CUT.**

**Se aclara que el texto completo de los comentarios sobre este punto, hacen parte integral de la presente memoria y se encuentran en el anexo 2, adjunto.**

*"Con las Cooperativas, Empresas de Servicios temporales y contratación precaria es preciso señalar como ya lo habíamos denunciado en años anteriores que el mantenimiento de estas instituciones impide que ciertos trabajadores disfruten de días de vacaciones, esto es una práctica recurrente en el sector salud,..."*

*"La adopción de legislación interna que no es progresiva en materia de derechos humanos laborales y limitación de la intermediación ilegal. A pesar de que ha habido intentos de regular el tema de la intermediación los esfuerzos sobre la materia no se ven reflejados en una norma formal...."*

*"Contratos de prestación de servicio: llamamos la atención sobre este tipo de contratación, que, si bien, es de materia civil, es muy usado en Colombia, disfrazando relaciones labores y limitando derechos como las vacaciones."*

*"Artículo 4: "Se considerará nulo todo acuerdo que implique el abandono del derecho a vacaciones anuales pagadas o la renuncia a las mismas" Vacaciones Anticipadas y otras medidas regresivas en el marco de la pandemia: en razón a la emergencia ocasionada por el COVID – 19 el Ministerio del Trabajo expidió diversas normas dirigidas a flexibilizar las relaciones laborales, respecto a indemnizaciones, contratación o jornadas de trabajo. la circular 0021 de 2020, en la cual estableció algunas medidas de mitigación como las vacaciones anticipadas, sigue afectando a los trabajadores y trabajadoras quienes durante el aislamiento obligatorio les programaron obligatoriamente vacaciones hasta el punto que en ciertos sectores existen trabajadores sin poder hacer uso de este derecho en varios años,..."*

**1.2. ANALISIS DE GOBIERNO**

Con Fundamento en los comentarios anteriores y lo señalado en el literal e) del formulario que a la letra refiere: "Sírvase indicar si ha recibido de las organizaciones interesadas de empleadores o de trabajadores alguna observación, ya sea

*de carácter general o relacionada con esta memoria o con la precedente, sobre la aplicación práctica de las disposiciones de los convenios en cuestión. En caso afirmativo, sírvase remitir una copia de las observaciones recibidas, junto con los comentarios que juzgue oportuno formular"; el Gobierno de Colombia ha identificado los siguientes desafíos y posibles rutas de atención, los cuales no comprometen a los actores sociales (centrales y empresarios); sin embargo es importante señalar que el Gobierno de Colombia continuará avanzando, en el marco de las instituciones de diálogo social establecidas en el país, en la búsqueda de mejores y mayores beneficios en los temas laborales, siempre en consulta con los actores sociales (empleadores y trabajadores).*

**DESAFÍOS FRENTE A LA REALIDAD Y LA PRÁCTICA**

Analizar de manera tripartita casos puntuales sobre mejoramiento en la aplicación del convenio

Con base en lo señalado por las organizaciones de trabajadores, así como en el contexto expuesto en la primera parte de esta memoria, hemos propuesto las siguientes **alternativas:**

**Posibles rutas de atención para superar las brechas**

1. Analizar de manera tripartita posibles ajustes para la aplicación del convenio
2. Fortalecer los mecanismos de inspección, vigilancia y control sobre las Cooperativas de Trabajo Asociado y las empresas de servicios temporales.

El formulario adoptado por el Consejo de Administración de la OIT, para dar respuestas a memorias, inicialmente referido, fue aprobado en la sesión del 13 de septiembre de 2022, en el marco de la Subcomisión de Asuntos Internacionales, por los siguientes actores:

**EMPLEADORES:**

Asociación Nacional de Empresarios de Colombia- ANDI.  
Federación Nacional de Comerciantes- FENALCO.  
Asociación Colombiana de Medianas y Pequeñas Industrias- ACOPI.  
Sociedad de Agricultores de Colombia- SAC.  
Asociación Bancaria y de Entidades Financiera De Colombia - ASOBANCARIA

**TRABAJADORES**


Central Unitaria de Trabajadores- CUT.  
Confederación General de Trabajadores- CGT.  
Confederación de Trabajadores de Colombia- CTC.

**GOBIERNO**

Ministra del Trabajo de Colombia

Viceministro de Relaciones Labores e Inspección

Cordialmente,



**GLORIA BEATRIZ GAVIRIA RAMOS**

Jefe Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales

**INFORMES AL CONGRESO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO**

*(Memoria (Convenio número 95, Protección de salario, 1949)*

<p style="text-align: center;"><b>MEMORIA</b></p> <p><b>Presentada por el Gobierno de Colombia de conformidad con las disposiciones del Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, correspondiente al periodo comprendido entre el 01 de julio de 2018 y el mayo de 2022, acerca de las medidas adoptadas para dar efectividad a las disposiciones del convenio No.95, Convenio sobre la protección del salario (1949), ratificado por Colombia en 1963.</b></p> <p><b>CONTEXTO</b></p> <p>Teniendo en cuenta que para el Gobierno es fundamental el dialogo social y la concertación, se acordó el pasado 24 de agosto en la reunión celebrada en el marco de la subcomisión de asuntos internacionales con los gremios de la producción ANDI, ACOPI, SAC y las centrales obreras CUT, CTC y CGT una agenda de trabajo conjunto para presentar los informes ante la Organización Internacional del Trabajo.</p> <p>En este sentido y dado que nuestro Gobierno entiende que el cumplimiento de la obligación fundamental de los Estados Miembros en virtud de la Constitución de la OIT de presentar las memorias no constituye un asunto que haya de ser tomado a la ligera, presentamos la memoria del presente convenio incluyendo un contexto sobre la realidad del país, los avances alcanzados, las observaciones de los actores sociales, los retos que tenemos y un marco de alternativas para avanzar conjuntamente en posibles soluciones.</p> <p>Cada uno de los actores tripartitos, empresarios y sindicatos han puesto todo su empeño para avanzar en la construcción unificada de las presentes memorias:</p> <p><b>EL CONVENIO 99 EN COLOMBIA</b></p> <p>La fijación del salario mínimo en Colombia sigue los parámetros establecidos en la Constitución, la Ley 278 de 1996, y con pleno acatamiento de la Jurisprudencia de Constitucionalidad y de los principios jurisprudenciales que exigen que su ajuste anual garantice el mínimo vital y móvil a los trabajadores conforme a lo dispuesto por el artículo 53 de la Constitución Política.</p> <p>Los fundamentos jurídicos y Jurisprudenciales que se tienen para la fijación del salario mínimo están dispuestos en la Ley 278 de 1996 y en la sentencia C- 815 de 1999 de la Corte Constitucional.</p> <p>Resulta claro entonces que la fijación del salario mínimo en uno u otro estadio obedece a la normatividad y la Jurisprudencia de la Corte Constitucional antes relacionada, que son claras en colegir que son todos los factores</p>	<p>antes descritos los que deben tenerse en cuenta para el incremento anual del salario mínimo mensual legal, factores a los que debe darse el mismo nivel de ponderación.</p> <p>El Ministerio del Trabajo tenemos dentro de nuestras funciones la capacitación y sensibilización en materia de derechos fundamentales del trabajo, diálogo social y trabajo decente a toda la población colombiana</p> <p>Capacitamos zonas rurales del país en el marco del trabajo decente, que consiste en la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de 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, entre otros aspectos se debe tener un salario justo. Los componentes del trabajo decente son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La creación de empleos y ocupaciones decentes</li> <li>• La Garantía de los derechos fundamentales en el trabajo</li> <li>• La extensión de la protección y seguridad social</li> <li>• El reforzar e impulsar el tripartismo y el diálogo social inclusivo</li> </ul> <p>Sin embargo, el gran reto es avanzar en el tránsito de la informalidad a la formalidad. Según estadísticas del DANE datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) abril – junio 2022, 13 y 23 ciudades y áreas metropolitanas Para el total nacional, en el trimestre abril – junio de 2022 la proporción de ocupados informales fue 58,0%, lo que significó una disminución de 2,1 puntos porcentuales respecto al mismo trimestre del año anterior (60,1%). Para las 13 ciudades y áreas metropolitanas, esta proporción fue 44,3%, lo que representó una disminución de 2,0 puntos porcentuales respecto al trimestre abril – junio de 2021 (46,4%). Finalmente, para el total de las 23 ciudades y áreas metropolitanas la proporción de informalidad se ubicó en 45,6% lo que significó una disminución de 2,1 puntos porcentuales respecto al mismo periodo del año anterior (47,7%)<sup>1</sup>.</p> <p><b>a) Proporcionar información sobre toda nueva medida legislativa u otras medidas relacionadas con la aplicación del convenio 99, y remitir copias de los textos pertinentes.</b></p> <p><b>Avances sobre la protección del salario en materia normativa:</b></p> <p>La fijación del salario mínimo en uno u otro estadio obedece a la normatividad y la Jurisprudencia de la Corte Constitucional antes relacionada, que son claras en colegir que son todos los factores antes descritos los que deben tenerse en cuenta para el incremento anual del salario mínimo mensual legal, factores a los que debe darse el mismo nivel de ponderación.</p> <p><sup>1</sup><a href="https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_geih_informalidad_abr22_jun22.pdf">https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_geih_informalidad_abr22_jun22.pdf</a></p>
<p>En el periodo 2018 – 2022 se ha concertado el salario mínimo en dos ocasiones a saber:</p> <p>El salario mínimo que entró a regir en el año 2019 fue el producto de la concertación al interior de la Comisión Permanente de Concertación, quien acordó un incremento del 6% por lo que dicho incremento se vio reflejado en el Decreto 2451 del 27 de diciembre de 2018 en el que se dispuso un salario mínimo que ascendió a la suma de OCHOCIENTOS VEINTIOCHO MIL CIENTO DIECISEIS PESOS.</p> <p>El salario mínimo que rige a partir del 1 de enero de 2022 es el producto del acuerdo al que llegó la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales el día 14 de diciembre de 2021, en el que se acordó un incremento del salario mínimo que asciende a UN MILLÓN DE PESOS (\$1.000.000.00) y un auxilio de transporte por valor de CIENTO DIECISIETE MIL CIENTO SETENTA Y DOS PESOS (\$117.172.00).</p> <p>A continuación, se relacionan las normas expedidas desde el 2018 hasta la fecha, para fortalecer el sistema de inspección, vigilancia y control y generar un impacto en el cumplimiento de la legislación laboral incluyendo las normas que protegen el salario mínimo en Colombia y que dotan al Inspector de Trabajo y Seguridad Social de mayores herramientas para ejercer su función de policía administrativa en todo el territorio nacional:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Resolución 1854 de 2018 constituyó el Grupo Interno de Trabajo para la Protección de los Derechos Laborales de los Trabajadores Rurales, con el fin de garantizar el acercamiento entre el sector central de la administración con las regiones y territorios remotos y apartados y lograr estructurar planes, programas y proyectos que permitan proteger eficazmente los derechos laborales de los trabajadores rurales.</li> </ol> <p>La creación del sistema móvil busca implementar un mecanismo dinámico y programado a través del cual el Ministerio del Trabajo lleve la oferta de servicios en Inspección, Vigilancia y Control hasta las regiones en las que se dificulta el acercamiento de la comunidad con énfasis en el sector rural, para lo cual se han diseñado y ejecutado estrategias diferentes para impactar los municipios rurales como son las Brigadas de Inspección, Ferias de Servicios de Inspección, Vigilancia y Control articulados con el Sector Trabajo y la intervención integral en el municipio incluyendo talleres de sensibilización y capacitación a la comunidad y prolongar la presencia institucional.</p> <p>La inspección móvil tiene como objetivo el acercamiento del Sistema de Inspección del Trabajo a todas las regiones del país donde existan relaciones de trabajo con especial énfasis en los sectores rurales y en particular en municipios que hayan sido denominados PDET, es decir, aquellos beneficiarios del programa subregional de transformación integral del ámbito rural a 10 años, a través del cual se ponen en marcha con mayor celeridad los instrumentos de la Reforma Rural Integral en los territorios más afectados por el conflicto armado, la pobreza, las economías ilícitas y la debilidad institucional.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Decreto No. 120 del 28 de enero de 2020, por medio del cual se reglamenta el Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y de Seguridad Social (FIVICOT), como una cuenta especial de la Nación, sin personería jurídica y adscrita al Ministerio del Trabajo, cuyos recursos se destinarán a fortalecer la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social, ya que se invertirán recursos enfocados en proyectos, actividades, programas y herramientas destinadas a mejorar y hacer más eficientes dichas labores.</li> <li>3. Resolución 2242 del 27 de octubre de 2020, regula las Audiencias de conciliación extrajudicial en materia laboral medio virtual.</li> <li>4. Circular 0069 del 23 de noviembre de 2020, mediante la cual se fijan criterios de congruencia, proporcionalidad y razonabilidad- Debido proceso administrativo - Criterios de graduación sanción.</li> <li>5. La Ley 2080 del 25 de enero de 2021 reforma el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo -Ley 1437 De 2011 (CPACA).</li> <li>6. Resolución 0315 del 11 de febrero de 2021, por la cual se crean los Grupos internos de trabajo en la Dirección Territorial de Bogotá.</li> <li>7. Resolución 0772 del 7 de abril de 2021, fija el lineamiento del ejercicio de la función preventiva en la modalidad de aviso previo.</li> <li>8. Resolución 3445 del 21 de noviembre de 2021, mediante la cual se asignan competencias a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo.</li> <li>9. Resolución 3162 del 29 de octubre de 2021, que modifica parcialmente la Resolución 3811 de agosto de 2018 Manual Especifico de Funciones y Competencias.</li> </ol> <p><b>b) Sírvase responder a los comentarios que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones han dirigido a Colombia, los cuales se anexan a la presente solicitud, es importante indicar que se debe dar respuesta a lo resaltado en negrilla del documento anexo.</b></p> <p>La Comisión de Expertos y recomendaciones, ha dirigido a nuestro país las siguientes solicitudes directas, las cuales se responden a continuación:</p>



salario en especie. La Comisión observa que el artículo 129 del CST limita el pago parcial en especie al 50 por ciento de la totalidad del salario y al 30 por ciento cuando el trabajador devengue el salario mínimo. A este respecto, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre cómo se garantiza en la práctica el cumplimiento con los límites establecidos en la legislación nacional.

La legislación actual prevé el porcentaje máximo de pago en especie de la siguiente forma:

"ARTICULO 129. SALARIO EN ESPECIE. <Artículo modificado por el artículo 16 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como alimentación, habitación o vestuario que el [empleador] suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 <126> de esta ley.

2. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.

3. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por el concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%)."

Esta normatividad se aplica a nivel nacional tanto en el sector urbano y el sector rural, sin que desde la Dirección de derechos fundamentales se tenga conocimiento de querrelas o actuaciones particulares en este sector.

Los artículos 17, 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo radican la competencia de la vigilancia, control y cumplimiento de las disposiciones laborales y sociales en las autoridades administrativas del trabajo; el Decreto 4108 de 2011, en su artículo 30, le asigna a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, la función de adelantar las investigaciones administrativas en los temas de su competencia para verificar el cumplimiento de las normas laborales y el numeral 2º del artículo 3º de

La Ley 1610 de 2013 establece como función principal de las Inspecciones de Trabajo la función coactiva o de policía administrativa, esta facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo.

Es así, que los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en ejercicio de la función coactiva o de policía administrativa definida en la Ley 1610 de 2013, adelantan las investigaciones administrativas laborales a través del procedimiento administrativo sancionatorio previsto en la Ley 1437 de 2011 - Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, tendientes a verificar el

incumplimiento de la normatividad laboral. Sin embargo, no están facultados, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces.

En ese sentido, las actuaciones administrativas incluyen las averiguaciones preliminares y los procesos administrativos sancionatorios, que se adelantan en cada una de las 36 Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales a nivel nacional y la Unidad de Investigaciones Especiales.

Las averiguaciones preliminares corresponden a actuaciones facultativas de comprobación, desplegada por servidores del Ministerio del Trabajo para determinar el grado, de probabilidad o verosimilitud de la existencia de una falta o infracción, para identificar, a los presuntos responsables de esta o recabar elementos de juicio que permitan, efectuar una intimación clara, precisa y circunstanciada. Esta actuación permite, determinar si existe mérito suficiente para adelantar un Procedimiento Administrativo Sancionatorio

Por su parte, el procedimiento administrativo sancionatorio, es un procedimiento reglado, el cual constituye en sí mismo un conjunto de etapas y términos preclusivos, pasando por etapas tales como, la formulación de cargos, los descargos, el periodo probatorio, alegatos de conclusión y expedición del acto administrativo definitivo, tendiente a verificar si en un caso específico se evidencia la vulneración de la normatividad laboral vigente y de probarse la infracción a la norma por parte del empleador, se impondrá la respectiva sanción.

Ahora bien, respecto a lo señalado por la CTC y la CUT en cuanto a que las sanciones impuestas son muy pocas en comparación con los casos de incumplimiento de las normas sobre salarios, debe tenerse en cuenta lo señalado en precedencia y que únicamente cuando en la investigación administrativa se pruebe la infracción a la norma por parte del empleador, se impondrá la respectiva sanción, en consecuencia, no toda actuación administrativa conlleva necesariamente a una sanción.

Respecto a las multas a imponer, el artículo 7º de la Ley 1610 de 2013, modificó las condiciones de imposición de multas, antes las multas alcanzaban un máximo de 100 salarios mínimos mensuales legales vigentes, con posterioridad a la expedición de la norma la multa a imponer asciende a la suma de 5.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

De acuerdo con la información suministrada por la Subdirección de Gestión Territorial de la Dirección de IVC, a continuación, se encuentran las cifras correspondientes a las actuaciones administrativas adelantadas a nivel nacional por la presunta vulneración de las normas sobre salarios, salario mínimo durante los años 2018 a 2022:

Tabla 1: Actuaciones administrativas laborales Años 2018 a 2022

Table with 7 columns: Infracciones, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, Total. Rows include categories like 'Por no pago de prestaciones en dinero en los periodos establecidos por la ley'.

Table with 6 columns: Infracción, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, Total. Rows include categories like 'Por fijar salario en especie superior al permitido por la ley'.

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial-Applicativo Estadístico

Tabla 2: Sanciones Impuestas Años 2018 a 2022

Table with 10 columns: Infracciones, 2018 (No, Valor), 2019 (No, Valor), 2020 (No, Valor), 2021 (No, Valor), 2022 (No, Valor), Total (No, Valor). Rows include categories like '1. Por no pago de salario mínimo'.

Table with 10 columns: Infracciones, 2018 (No, Valor), 2019 (No, Valor), 2020 (No, Valor), 2021 (No, Valor), 2022 (No, Valor), Total (No, Valor). Rows include categories like 'No pago de salarios, liquidación de prestaciones sociales'.

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial-Applicativo Estadístico

Tabla 3: Sanciones Ejecutoriadas Años 2018 a 2022-

Table with 10 columns: Infracciones, 2018 (No, Valor), 2019 (No, Valor), 2020 (No, Valor), 2021 (No, Valor), 2022 (Abril) (No, Valor), Total (No, Valor). Rows include categories like '1. Por no pago de salario mínimo'.

Infracciones	2018		2019		2020		2021		2022 (Abril)		Total	
	No	Valor	No	Valor	No	valor	No	valor	No	Valor	No	Total valor
48. Por no pago de compensaciones			1	\$ 4.140.580,00							1	\$ 4.140.580,00
5. Por no pago de jornada laboral	18	\$ 562.992.403,00	16	\$ 416.040.500,00	9	\$ 53.833.292,00	17	\$ 200.883.643,00	10	\$ 85.696.820,00	70	\$ 1.114.346.608,00
6. Por no pago de horas extras	19	\$ 658.015.276,00	26	\$ 153.040.864,00	16	\$ 118.519.699,00	20	\$ 231.401.567,00	3	\$ 10.102.748,00	84	\$ 1.171.086.144,00
78. Por ley 1496 del 2011 - ley de igualdad salarial							1	\$ 331.246.400,00			1	\$ 331.246.400,00
Incumplimiento en pago de salarios y prestaciones sociales									1	\$ 81.767.340,00	1	\$ 81.767.340,00
No pago de salarios							1	\$ 90.852.600,00	1	\$ 27.255.780,00	2	\$ 118.108.380,00
No pago de salarios					1	\$ 7.812.420,00					1	\$ 7.812.420,00
No pago de salarios, liquidación de prestaciones sociales, pago de seguridad social especialmente en pensión							1	\$ 26.334.090,00			1	\$ 26.334.090,00
No pago de salarios, no pago de aportes en pensión, no entrega de cotización y demás acreencias laborales									1	\$ 15.000.000,00	1	\$ 15.000.000,00
Por no pago de jornada laboral							1	\$ 908.528,00			1	\$ 908.528,00
Salarios y liquidación de prestaciones sociales y seguridad social en pensión (en blanco)									5	\$ 200.852.600,00	5	\$ 200.852.600,00
<b>Total</b>	<b>212</b>	<b>\$ 3.034.708.240,00</b>	<b>251</b>	<b>\$ 2.835.593.596,00</b>	<b>136</b>	<b>\$ 1.408.705.686,00</b>	<b>202</b>	<b>\$ 2.841.645.911,00</b>	<b>85</b>	<b>\$ 1.408.098.202,00</b>	<b>316</b>	<b>\$ 12.228.863.865,00</b>

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial-Aplicativo Estadístico

**Inspección rural.** Respecto a la denuncia de la CGT sobre la ausencia de inspección rural se precisa que el Ministerio del Trabajo, adelanta un programa especial destinado a la prestación del servicio de Inspección del Trabajo Móvil. Cuyo objetivo es el acercamiento del Sistema de Inspección del Trabajo a todas las regiones del país donde existan relaciones de trabajo *con especial énfasis en el sector rural.*

El sistema de Inspección Móvil tiene *como prioridad desarrollar la función preventiva del trabajo en el sector rural* permitiendo la generación de condiciones óptimas de un trabajo decente en las regiones apartadas del país, sobre todo a favor de quienes hacen parte del sector rural o a quienes fueron parte

del conflicto en calidad de víctima o reincorporados de los grupos armados a la vida civil. Aun así, si en el desarrollo de las actividades de Inspección Móvil se observa por parte de la autoridad del trabajo conductas de los empleadores que impliquen la infracción de las normas laborales o de riesgos laborales, se darán inicio a las respectivas actuaciones administrativas.

La Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, organizó planes de intervención bajo

dos	Sede Administrativa	Atención Presencial	Línea nacional gratuita
			018000 112518

modelos de operación, los cuales permiten el acercamiento constante entre; empleadores, trabajadores y comunidad en general con el Ministerio del Trabajo.

1. **MODELO DE OPERACIÓN - CICLO DE INTERVENCIÓN INTEGRAL:** Los municipios seleccionados son los caracterizados como priorizados de paz. Este modelo se desarrolla en las siguientes etapas:

- Sensibilización y capacitación a estudiantes de bachillerato de los grados 10 y 11 – Juntas de Acción Comunal, Trabajadores y Empleadores: Se hace desde un enfoque territorial y comunitario, en lo relacionado con la garantía del derecho al trabajo digno y decente. *Estas comunidades son reconocidas como vigías de los derechos laborales.*
- Ferías de Servicios de Inspección, Vigilancia y Control con del Sector Trabajo. A través de esta actividad se da a conocer la oferta integral de servicios del Sector Trabajo a la ciudadanía del municipio intervenido.
- Atención de la Oficina Móvil de Inspección. Una vez instalada la prestación del servicio se realizará por un término de dos (2) días, prestando servicios de orientación laboral y trámites de Inspección.

1. **MODELO DE OPERACIÓN - BRIGADA DE INSPECCION:** La selección de cada uno de los municipios se realiza teniendo en cuenta 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.

La jornada deberá incluir el desarrollo de las siguientes componentes:

- Jornada de promoción e información de rutas de atención en Inspección, Vigilancia y Control.
- Mesas de trabajo con empleadores y/o comunidades y/o autoridades locales para tratar problemáticas de temas laborales.

Lo descrito anteriormente pertenecen a cada una de las acciones que se han realizado en el desarrollo de la Inspección Móvil en cada uno de los municipios PDET (paz) y municipios rurales intervenidos durante los años 2018 al 30 de abril 2022, en los diferentes sectores económicos propios de cada región.

A continuación, reflejamos los resultados de la Inspección Móvil en el periodo comprendido entre los años

años	Sede Administrativa	Atención Presencial	Línea nacional gratuita
2018	Dirección: Carrera 14 No. 99-33	Con cita previa en cada Dirección Territorial o	018000 112518
al 30	Planes 6, 7, 10, 11, 12 y 13	Dirección Territorial o Inspección Municipal del	Celular 120

de abril 2022.

Tabla 4: Inspección Móvil. Modelo Intervención Integral Años 2018 a 2022

Inspección móvil			
Modelo de operación	Año	No. Municipios intervenidos	No. Personas atendidas
Intervención integral	2018	21	7.105
	2019	33	9.081
	2020	18	1.787
	2021	17	6.844
	30 abril 2022	3	825
<b>Total</b>		<b>92</b>	<b>25.642</b>

Fuente: Grupo Interno de Trabajo Para la Protección de los Derechos Laborales de los Trabajadores Rurales

Tabla 5: Inspección Móvil. Modelo Brigada de Inspección Años 2018 a 2022

Inspección móvil			
Modelo de operación	Año	No. Municipios intervenidos	No. Personas atendidas
Brigada de inspección	2018	35	3.519
	2019	51	7.110
	2020	25	149.561
	2021	38	1.281.796
	30 abril 2022	5	12.361
<b>Total</b>		<b>154</b>	<b>1.454.347</b>

Fuente: Grupo Interno de Trabajo Para la Protección de los Derechos Laborales de los Trabajadores Rurales

El resultado total de municipios intervenidos en los dos modelos de operación de la Inspección Móvil en el periodo comprendido durante los años 2018 al 30 de abril de la presente anualidad es de 246. Y el total de personas atendidas es de 1.479.989.

Es importante resaltar que en este periodo de tiempo se certificaron 8.216 personas como Vigías de los Derechos Laborales, en los siguientes temas: relaciones laborales individuales: (contrato de trabajo, salario, afiliación a seguridad social, jornada de trabajo, trabajo suplementario), relaciones laborales colectivas, intermediación laboral, el Ministerio de Trabajo y la Inspección en el Trabajo, servicios de Inspección, vigilancia y control y rutas de atención.

También se capacitaron 11.304 personas en diferentes temas entre otros: normas laborales, contrato de trabajo, Salario, afiliación a seguridad social, jornada de trabajo y trabajo suplementario.

**Acciones preventivas.** En lo referente a las acciones preventivas, los inspectores del trabajo han realizado acciones preventivas en todos los sectores en general atendiendo el cumplimiento de normatividad laboral incluidos temas de salario, horario laboral, seguridad y salud en el trabajo e igualdad salarial etc.

Las acciones preventivas propenden por la adopción de medidas correctivas y preventivas oportunas para que no se vulneren las normas laborales o para que cese el incumplimiento de estas, así como para evitar el escalamiento de conflictos al facilitar espacios de dialogo y acuerdos de mejora entre empleador y trabajador.

Lo anterior según fuente de datos de acciones de inspección Carpeta OneDrive Gestión Territorial.

Tabla 6: Visitas de Inspección Años 2018 a 2022

Acciones preventivas todos los sectores	
Años	Preventivas
2018	3.675
2019	6.221
2020	4.369
2021	6.430
2022 (abril30)	1.154

Fuente: Subdirección de Inspección

**Sistema de Información, de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo. SISNFO.** El Sistema de Información de Inspección, Vigilancia y Control, es una de las iniciativas más importantes del Proyecto "Promoción del Cumplimiento de las Normas Internacionales del Trabajo en Colombia". Dicho Sistema permite verificar y conocer de primera mano y en tiempo real, el estado actual cada una de las etapas de las averiguaciones preliminares y de los procedimientos administrativos sancionatorios iniciados en las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales y en la Unidad de Investigaciones Especiales.

A continuación, se refleja las mejoras y/o implementaciones realizadas por cada año desde su elaboración:



El artículo 127 del código Sustantivo del Trabajo, determina los elementos que constituyen salario en los siguientes términos:

**ARTICULO 127. ELEMENTOS INTEGRANTES.** Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

El salario tiene dos componentes, uno que corresponde al salario básico u ordinario, conformado por los pagos que efectúa el empleador al trabajador como contraprestación directa del servicio, sea variable o fija, en dinero o en especie y otro, de salario, conformado por factores salariales como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas y comisiones, entre otros.

El salario básico u ordinario puede pagarse en dinero o en especie, cuando se acuerde el pago del salario en especie, necesariamente dicho acuerdo deberá constar por escrito en el mismo contrato o en un documento anexo al mismo. El salario en especie se encuentra definido en el inciso primero del artículo 129 del código sustantivo del trabajo como "toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de esta ley".

Sin embargo, no se puede pagar la totalidad del salario en especie, sino solamente un porcentaje de este, dependiendo del monto que devengue el trabajador, el inciso 2 y 3 del artículo 129 en mención indican:

"2. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.

3. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por el concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%)".

Ahora bien, en Colombia, se garantiza el cumplimiento con los límites establecidos en la legislación nacional para el pago del salario en especie a través del Sistema de Inspección del Trabajo, el cual tiene por objeto velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores. En este sentido, la actividad de la inspección del trabajo se orienta a vigilar y controlar el cumplimiento de las normas laborales y de las disposiciones sociales, en el sentido de los artículos 17, 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo, el contenido del Decreto

y la Resolución 3455 de 2021 del Ministerio del Trabajo.

La Ley 1610 de 2013, Ley de la Inspección del Trabajo, establece la competencia general de la inspección, vigilancia y control en materia individual del sector privado y en materia colectiva de los sectores público y privado (art 1) y consagra como funciones principales de la Inspección del Trabajo:

la función preventiva, coactiva, conciliadora, de mejoramiento de la normativa laboral y de acompañamiento y garante del sistema general seguridad social en riesgos laborales y pensiones (art 3).

En desarrollo de la función preventiva, la Resolución 0772 de 2021 "Por la cual se establece el lineamiento para el ejercicio de la función preventiva en la modalidad de aviso previo, en cumplimiento de la "Política Pública de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control -PIVC. Comprometidos con el Trabajo Decente 2020 - 2030", en su artículo 2 define la función preventiva en la modalidad de aviso previo, como aquella que adelantan los Inspectores de Trabajo, ante presuntas vulneraciones de derechos de los trabajadores, cuya finalidad es propender por el cumplimiento cabal de las normas de carácter sociolaboral, mediante la adopción de medidas que garanticen los derechos del trabajo y eviten posibles conflictos entre empleadores y trabajadores.

Esta modalidad procederá respecto a una solicitud de interesado por presunta vulneración de derechos de los trabajadores o de manera oficiosa y en ella se busca la realización de un espacio de diálogo entre empleadores y trabajadores en aras de generar condiciones de equidad y propiciar el cumplimiento de la Ley, facultando a los IT, para adoptar medidas correctivas y preventivas que garanticen los derechos del trabajo. En el espacio de diálogo se podrán llegar a acuerdos de cumplimiento y mejora, de lo cual se dejará constancia en el acta respectiva.

De otra parte, los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en ejercicio de la función coactiva o de policía administrativa definida en la Ley 1610 de 2013, adelantan las investigaciones administrativas laborales, tendientes a verificar el incumplimiento de la normatividad laboral.

Es así que la inspección, vigilancia y control es el mecanismo administrativo con que cuenta la institución para garantizar que los empleadores cumplan con la normatividad laboral vigente, ya que, en caso de no hacerlo, el Ministerio del Trabajo por intermedio de los inspectores del trabajo, adelanta la respectiva actuación administrativa laboral, la cual puede culminar, de probarse la infracción, en una sanción por incumplimiento a determinadas normas laborales. Incluyendo superar los límites establecidos en la legislación respecto al porcentaje permitido para pago del salario en especie.

Artículo 1 del Convenio núm. 95. Protección de todos los elementos de la remuneración. En su comentario anterior, la Comisión pidió al Gobierno que comunicara sus comentarios sobre las observaciones de la CTC, la CGT y la CUT que denuncian un fenómeno de «desalarización» en el país, en particular en el sector petrolero, con la conclusión de «pactos

de exclusión salarial» en base a las disposiciones del artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo (CST). La Comisión toma nota de que, en su reclamación presentada en 2018, las organizaciones querellantes indican que un «pacto de exclusión salarial» es un pacto individual entre el empleador y el trabajador, en el que se establece que, además del pago del salario, el empleador deposita quincenalmente al fondo de pensión voluntario del trabajador, una suma sin naturaleza salarial denominada «estímulo al ahorro». La Comisión toma nota de que las organizaciones querellantes consideran que el «estímulo al ahorro» constituye salario porque: i) se paga como contraprestación del trabajo; ii) representa en muchos casos más del 40 por ciento del salario, y iii) se paga de manera periódica cada quince días. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el artículo 128 del CST permite que, por acuerdo entre el trabajador y el empleador, algunos pagos realizados al trabajador de mera libertad por parte de su empleador no constituyan salario. La Comisión recuerda que en aplicación del artículo 1, todos los componentes de la remuneración de los trabajadores, independientemente de su denominación o cálculo, son protegidos por el Convenio, y que el hecho de que una prestación de salario, cualquiera sea su denominación, no se integre en la definición de salario regida en la legislación nacional, no constituye automáticamente una violación del Convenio siempre que la remuneración o ganancia debida, cualquiera que sea su denominación, gocen de la cobertura proporcionada por las disposiciones de los artículos 3 a 15 del Convenio (Estudio General de 2003, Protección del salario, párrafo 47). En estas condiciones, la Comisión considera que los aportes regulares efectuados por los empleadores a los fondos de pensión voluntarios de los trabajadores, denominados «estímulos al ahorro», deben gozar de las protecciones proporcionadas por el Convenio.

Al respecto, en relación con las protecciones proporcionadas por el Convenio, la Comisión toma nota de que las organizaciones querellantes alegan que el sistema de «estímulo al ahorro» no cumple con los requisitos de los artículos 5 (pago directo al trabajador), 6 (libertad del trabajador de disponer de su salario), y 15 (inspección) del Convenio. Las organizaciones querellantes consideran que no se cumple con los artículos 5 y 6 por las razones siguientes: i) en vista de la posición dominante del empleador en la relación de trabajo, los trabajadores sabían que si no aceptaban la firma del pacto de exclusión salarial no podían ser susceptibles de ascenso y serían relegados de sus puestos de trabajo; ii) dado que el «estímulo al ahorro» es depositado en el fondo de pensiones, no se paga directamente a los trabajadores, y iii) los trabajadores no pueden disponer de estas sumas en la forma que lo quisieran hacer. En su respuesta, el Gobierno afirma que el pacto de exclusión salarial es libremente aceptado por el trabajador y que su acuerdo se deja consignado en el contrato de trabajo firmado entre las partes. La Comisión recuerda que el artículo 5, prevé que el trabajador interesado puede aceptar un procedimiento diferente al pago directo del salario, y que el artículo 6, se refiere a la libertad del trabajador de disponer de su salario. En estas condiciones, la Comisión considera que los hechos alegados no implican una violación de estos artículos. En relación con el artículo 15, la Comisión toma nota de que las organizaciones querellantes alegan que la inspección del trabajo no investigó de oficio ni sancionó esta práctica. Al respecto, la

Comisión observa que algunos casos concretos en relación con todos estos temas están siendo objeto de tratamiento por las jurisdicciones nacionales.

*Finalmente, la Comisión toma nota de que las organizaciones querellantes indican que el hecho de que el «estímulo al ahorro» no tenga carácter salarial tiene consecuencias sobre otros beneficios sociales, en particular sobre las pensiones, para los cuales se calcula el beneficio en función del monto del salario de los trabajadores. Al respecto, la Comisión observa que este tema no está regulado en el Convenio.»*

Respecto a las observaciones realizadas por la CTC, la CGT y la CUT en la que denuncian un fenómeno de «desalarización» en el país con la conclusión de «pactos de exclusión salarial», se precisa que el salario tiene una protección constitucional especial, es así, como el artículo 53 de la Constitución Política, consagra una garantía y límite a la autonomía del trabajador, al establecer el principio de Irrenunciabilidad de los Derechos, de tal manera que no puede el trabajador negociar, renunciar, transigir, conciliar, desistir, a un derecho que nuestra legislación laboral determine como mínimo e irrenunciable.

El artículo 127 del código Sustantivo del Trabajo, determina los elementos que constituyen salario en los siguientes términos:

**ARTICULO 127. ELEMENTOS INTEGRANTES.** *Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.*

El salario tiene dos componentes, uno que corresponde al salario básico u ordinario, conformado por los pagos que efectúa el empleador al trabajador como contraprestación directa del servicio, sea variable o fija, en dinero o en especie y otro, de salario, conformado por factores salariales como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de horas extras, valor del trabajo en días descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas y comisiones, entre otros.

El salario básico u ordinario definido en el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, sumado a

los pagos de otros factores salariales como las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas y comisiones, entre otros, a condición de que también remuneren directamente servicios, conforma lo que la doctrina llama solo salario.

Dentro del principio de irrenunciabilidad del salario mínimo para la protección del mínimo vital, es importante tener en cuenta que existen unas elementos que constituyen salario y que el empleador no puede desconocer, dado que se encuentran consagrados en las normas nacionales, cuyo carácter, debe recordarse, son de "orden público", de obligatorio cumplimiento, entonces, ni siquiera con orden del trabajador, puede el empleador determinar cómo no salariales elementos a los cuales la Ley les señalado tal carácter.

Sobre sobre la irrenunciabilidad del salario, en Sentencia T-510/16 del 16 de septiembre de 2016., Referencia: Expediente T-5.549.215. Magistrado Ponente: ALBERTO ROJAS RIOS, la Corte Constitucional estableció:

*"La protección relativa a la irrenunciabilidad del salario mínimo, implica entonces que por más presiones que existan o que por su propia iniciativa, el trabajador no podrá renunciar a su derecho. Este principio busca proteger al trabajador para "evitar que su determinación quede librada a las fuerzas de la oferta y la demanda, como si fuese una mercancía o un simple factor de producción, sino también llegar a afectar su núcleo esencial, atentándose de esta manera contra los derechos fundamentales" del trabajador. Dicho de otra forma, se protege al trabajador de su propia voluntad. En muchos casos, la voluntad de los trabajadores se ve alterada por sus condiciones económicas las cuales ocasionan que su móvil para adquirir distintas obligaciones financieras se vea alterado por presiones socioeconómicas que lo llevan a tomar decisiones precipitadas. Por ello, el salario mínimo "refleja el sentido reivindicatorio y proteccionista que para el empleado tiene el derecho laboral. De suerte que los logros alcanzados en su favor no pueden ni voluntaria, ni forzosamente, por mandato legal, ser objeto de renuncia obligatoria".*

En vista de los anterior, se evidencia que la legislación Colombiana protege los elementos integrantes de salario, coligiendo que el acuerdo entre el trabajador y la empresa para establecer los elementos que no constituyen salario no es ilimitado, por el contrario, se encuentra delimitado a los conceptos y valores determinados en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo CST, por el contrario, los elementos descritos en el artículo 127 del CST, respecto a los cuales la norma expresamente indicó que constituyen salario, no pueden ser desconocidos por el empleador, ni el empleado puede renunciar a ellos por ser derechos mínimos e irrenunciables del trabajador, en ese sentido, se reitera que el artículo 53 de la Constitución Política, consagra una garantía y límite a la autonomía del trabajador, al establecer el principio de Irrenunciabilidad de los derechos que la legislación laboral ha determinado como mínimos e irrenunciables, entre los cuales se encuentra el salario, de tal manera que el trabajador no puede negociar, renunciar, transigir, conciliar ni desistir este derecho.

Conforme a lo anterior, es preciso señalar que aquellos trabajadores que tengan una relación laboral bajo cualquiera de las modalidades contractuales establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y consideren que se están vulnerando sus derechos salariales podrán acudir ante el Ministerio del Trabajo, con el fin de buscar la protección de sus derechos laborales. Es así, que los Inspectores de

Cuando pese a que son considerados como salario, el empleador no reconoce algunos de los elementos integrantes del salario el trabajador podrá acudir ante el Inspector del Trabajo a efecto de exigir su cumplimiento por parte del empleador, so pena de la imposición de sanciones.

Por su parte, el artículo 128 del código Sustantivo del Trabajo, determina los pagos que no constituyen salario así:

**"ARTICULO 128. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIOS.** *No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad".*

La norma define los pagos no salariales como las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador como las primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades y excedentes de las empresas de economía solidaria. Tampoco se considera salario los pagos por gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo, etc., y no son parte del salario, dado que no son ingresos que vaya a incrementar el patrimonio del trabajador, sino que sólo son una especie de reembolso de lo que el trabajador gastó para desarrollar la actividad laboral.

La ley permite que el trabajador y la empresa pacten que determinados conceptos y valores no constituyan salario siempre que el acuerdo sea expreso y de mutuo acuerdo entre empleador y trabajador. Los conceptos sobre los cuales las partes pueden pactar de mutuo acuerdo que no constituyen salario son: los auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador bien sea en dinero o especie, tales como alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, o vacaciones extralegales (más de los 15 días obligatorios).

Ahora bien, el acuerdo entre el trabajador y la empresa para establecer que no constituye salario está limitado a determinados conceptos y valores específicamente señalados en el artículo 128 del código Sustantivo del Trabajo y no puede extenderse a los elementos que constituyen salario en los términos del artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, ya que estos, son considerados por la legislación laboral como derechos mínimos e irrenunciables del trabajador.

Trabajo y Seguridad Social, en ejercicio de la función coactiva o de policía administrativa definida en la Ley 1610 de 2013, adelantarán las investigaciones administrativas laborales tendientes a verificar el cumplimiento de la normatividad laboral y de probarse la infracción a la norma por parte del empleador, se impondrá la respectiva sanción.

Cabe decir que no están facultados, según el numeral 1 del artículo 486 Código Sustantivo de Trabajo es "(...) para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, En consecuencia, le corresponde a la justicia laboral declarar si los "estímulos al ahorro" esto es, los aportes regulares efectuados por los empleadores a los fondos de pensión voluntarios de los trabajadores tienen o no naturaleza salarial.

Artículo 12, párrafo 1, del Convenio núm. 95. Pago del salario a intervalos regulares. La Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la CUT, la FECODE y la ADEC alegan retrasos en el pago de los salarios en el sector de la educación en la gobernación del departamento de Cundinamarca. **La Comisión pide al Gobierno que comunique sus comentarios al respecto.**

A continuación, se detalla la trazabilidad y en el cual se reflejan los giros oportunos de las nóminas del personal docente, docentes directivos y administrativos de las Instituciones Educativas de los municipios no certificados el Departamento, dentro del periodo antes enunciado; conforme al reporte emitido por la Dirección Administrativa y Financiera de la Secretaría de Educación de Cundinamarca.

AÑO	MES	FECHA GIRO NÓMINA - SEC
2018	JULIO	31/07/2018
	AGOSTO	31/08/2018
	SEPTIEMBRE	28/09/2018
	OCTUBRE	1/11/2018
	NOVIEMBRE	30/11/2018
	DICIEMBRE	28/12/2018
2019	ENERO	
	FEBRERO	28/02/2019
	MARZO	31/03/2019
	ABRIL	30/04/2019
	MAYO	31/05/2019
	JUNIO	28/06/2019
	JULIO	31/07/2019

	AGOSTO	30/08/2019
	SEPTIEMBRE	30/09/2019
	OCTUBRE	31/10/2019
	NOVIEMBRE	29/11/2019
	DICIEMBRE	30/12/2019
<b>2020</b>	ENERO	31/01/2020
	FEBRERO	28/02/2020
	MARZO	25/03/2020
	ABRIL	30/04/2020
	MAYO	29/05/2020
	JUNIO	30/06/2020
	JULIO	5/08/2020
	AGOSTO	1/09/2020
	SEPTIEMBRE	30/09/2020
	OCTUBRE	30/10/2020
	NOVIEMBRE	3/12/2020
	DICIEMBRE	31/12/2020
<b>2021</b>	ENERO	29/01/2021
	FEBRERO	26/02/2021
	MARZO	30/03/2021
	ABRIL	29/04/2021
	MAYO	28/05/2021
	JUNIO	29/06/2021
	JULIO	30/07/2021
	AGOSTO	31/08/2021
	SEPTIEMBRE	30/09/2021
	OCTUBRE	29/10/2021
	NOVIEMBRE	1/12/2021
	DICIEMBRE	30/12/2021
<b>2022</b>	ENERO	31/01/2022
	FEBRERO	25/02/2022
	MARZO	29/03/2022
	ABRIL	28/04/2022
	MAYO	26/05/2022
	JUNIO	28/06/2022

c) Si no se ha facilitado ya en la respuesta a la pregunta b), sírvase proporcionar información sobre la aplicación práctica de los correspondientes convenios (por ejemplo, copias o extractos de documentos oficiales, incluidos informes de inspección, estudios y encuestas o estadísticas); sírvase indicar, asimismo, si los tribunales ordinarios de justicia u otros órganos judiciales han dictado resoluciones sobre cuestiones de principio relativas a la aplicación de los correspondientes convenios. En caso afirmativo, sírvase proporcionar el texto de dichas resoluciones.

**INFOMACIÓN EN LA PRÁCTICA**

Con referencia a la información sobre la aplicación práctica del convenio se tiene lo siguiente:

**Respecto del Artículo 2:** No ha habido variación respecto a lo informado en anteriores memorias.

**Respecto del Artículo 3:** El artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo señala que el salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal y el artículo 135 ibidem determina que "cuando el salario se estipula en moneda o divisas extranjeras, el trabajador puede exigir el pago en su equivalente en moneda nacional colombiana, al tipo de cambio oficial del día en que debe efectuarse el pago".

**Respecto del Artículo 5:** El artículo 139 del Código Sustantivo del Trabajo señala que el salario en dinero determina que el salario se paga directamente al trabajador o a la persona que él autorice por escrito.

**Respecto del Artículo 7:** El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 136 prohíbe el pago del salario en mercancías, fichas u otros medios semejantes, a menos que se trate de una remuneración parcialmente suministrada en alojamiento, vestido y alimentación para el trabajador y su familia.

Así mismo, el artículo 139 del CST prohíbe al (empleador) vender a sus trabajadores mercancías o viveres a menos que se cumpla con estas condiciones: a). Libertad absoluta del trabajador para hacer sus compras donde quiera, y b). Publicidad de las condiciones de venta.

**Respecto del Artículo 8 y 9:** Frente a los descuentos, se considera importante precisar que estos no son contrarios a los derechos fundamentales siempre y cuando se respeten los límites previamente establecidos en las normas legales, cuyo carácter, debe recordarse, es de "orden público", debiendo ser obligatorio su cumplimiento, entonces, ni siquiera con orden del trabajador, puede el empleador descontar directamente, como tampoco pueden los terceros exigir, más allá de lo permitido por la ley.

Por otra parte, tenemos que los artículos 113, 150, 151, 152, 156, 440 del Código Sustantivo del Trabajo, hacen referencia a los descuentos permitidos por la ley, los que se dan con más frecuencia, y: son todas aquellas deducciones que hace el empleador partiendo de disposiciones legales, para

cubrimiento, en gran parte, de prestaciones sociales, cuotas sindicales, cuotas de cooperativas, pago de multas, retención en la fuente, etc.

El artículo 150 del Código Sustantivo del Trabajo, determina que "son permitidos los descuentos y retenciones por conceptos de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorro, autorizadas en forma legal; de cuotas con destino al seguro social obligatorio, y de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento del trabajo debidamente aprobado".

Ante estas circunstancias, debe el empleador, deducir de los salarios la cuota sindical, Decreto 1072 de 2015, -Por medio del cual se expide el Decreto: Único Reglamentario del Sector Trabajo, Art 2.2.2.3.1., a trabajadores sindicalizados a una o varias organizaciones sindicales, no sindicalizados por beneficiarse de la convención colectiva de trabajo, Ley:50 de 1990, Artículo 68.

La legislación laboral colombiana, permite que el trabajador autorice directamente a su empleador realizar descuentos de su salario, aclarando que solo es esta modalidad permitida cuando estamos frente a un descuento para crédito de libranza, ley 1527 de 2012, figura ante la cual solo prima la voluntad del trabajador, sin que haya la necesidad de existencia de orden judicial.

De otra parte, el artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo, sobre los descuentos prohibidos indica:

"1. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.

2. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley.

2. Los empleadores quedarán obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley. El empleador que incumpla lo anterior, será responsable de los perjuicios que dicho incumplimiento le ocasione al trabajador o al beneficiario del descuento".

Adicionalmente, el artículo 151 del CST establece una autorización especial estableciendo que entre el empleador y su trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos,

deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda.

Cuando pese a existir el acuerdo, el empleador modifique las condiciones pactadas, el trabajador podrá acudir ante el inspector de trabajo a efecto de que exija su cumplimiento, so pena de la imposición de sanciones.

Sobre el particular, la Corte Constitucional mediante Sentencia T-891/13 sobre los límites y parámetros a tenerse en cuenta al momento de aplicarse descuentos sobre ingresos a una persona, señalo las reglas aplicables: "En primer lugar (1), los descuentos directos deben respetar los máximos legales autorizados por la ley. En segundo lugar (i), existe un mayor riesgo de afectar el derecho al mínimo vital cuando (i.1) entre el salario y la persona exista una relación de dependencia, es decir, que sea la única fuente de ingresos; (i.2) que de Sus ingresos: dependa: su familia; y finalmente (1.3), cuando se trate de personas de la tercera edad, por su condición de sujetos de especial protección, existen mayores probabilidades de lesión.: Adicionalmente (iii), de ninguna manera es posible descontar más allá del salario mínimo legal vigente, salvo que se trate de embargos por deudas con cooperativas y por alimentos. En esos casos, su máximo será del cincuenta por ciento (90%). Por su parte, (iv) el responsable de regular los descuentos es el empleador o pagador. (v) en los descuentos directos por libranza se puede descontar hasta el cincuenta por ciento (50%) del salario (según el caso), Siempre y cuando, si Se afecta el salario mínimo, no Se ponga en riesgo o lesionen los derechos al mínimo vital y a la vida digna de 'la persona de acuerdo con las reglas fijadas por esta Corporación".

**Respecto del Artículo 10:** En Colombia, como regla general, el Salario Mínimo Legal o convencional, es inembargable (art 154 C.S.T.) por excepción y solo a través de orden judicial puede darse embargo sobre la quinta parte de lo que exceda del salario mínimo legal (art 155 C.S.T.) y cuando se trate de cobros por obligaciones alimentarias o a favor de una cooperativa el salario puede ser embargado hasta en un cincuenta por ciento (50%) (art 156 C.S.T.).

De otra parte, el artículo 142 del CST consagra la prohibición de ceder el salario en todo o en parte, a título gratuito u oneroso, pero si puede servir de garantía hasta el límite y en los casos que determina la ley.

**Respecto del Artículo 11:** El artículo 157 del CST respecto a la prelación de créditos señala:

"Los créditos causados o exigibles de los trabajadores por concepto de salarios, las cesantías y demás prestaciones sociales e indemnizaciones laborales pertenecen a la primera clase que establece el artículo 2495 del Código Civil y tienen privilegio excluyente sobre todo los demás.

<p><i>El juez civil que conozca del proceso de concurso de acreedores o de quiebra dispondrá el pago privilegiado y pronto de los créditos a los trabajadores afectados por la quiebra o insolvencia del {empleador}.</i></p> <p><i>Cuando la quiebra imponga el despido de trabajadores, los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones se tendrán como gatos pagaderos con preferencia sobre los demás créditos.</i></p> <p><i>Los créditos laborales podrán demostrarse por cualquier medio de prueba autorizado por la ley y, cuando fuera necesario, producidos extrajudicialmente con intervención del juez laboral o del inspector de trabajo competentes.</i></p> <p><i>PARAGRAFO. En los procesos de quiebra o concordato los trabajadores podrán hacer valer sus derechos por sí mismos o por intermedio del Sindicato, Federación o Confederación a que pertenezcan, siempre de conformidad con las leyes vigentes.</i></p> <p><b>Respecto del Artículo 12:</b> El artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo señala que el salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes, y agrega, que el pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.</p> <p><b>Respecto del Artículo 13:</b> Sobre el lugar y el tiempo de pago, establece el artículo 138 del CST que el pago debe efectuarse en el lugar donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después de que este cese, salvo convenio por escrito y prohíbe e indica que se tienen por no hecho, el pago que se haga en centros de vicios o en lugares de recreo, en expendios de mercancías o de bebidas alcohólicas, a no ser que se trate de trabajadores del establecimiento donde se hace el pago.</p> <p><b>Respecto del Artículo 14:</b> El artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo señala que entre el empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.</p> <p><b>Respecto del Artículo 15:</b> Nos remitimos a la respuesta dada al literal b, numeral 3 de este documento.</p>	<p><b>d) Sírvase indicar a qué organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores se ha comunicado copia de la presente memoria, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.</b></p> <p>En cumplimiento a lo preceptuado por el Convenio 144, se brindó información y socialización sobre la Memoria del Convenio 95 de la OIT, a las organizaciones más representativas de Empleadores y Trabajadores así:</p> <p><b>EMPLEADORES</b></p> <p>Asociación Nacional de Empresarios de Colombia – ANDI      Federación Nacional de Comerciantes FENALCO      Asociación Colombiana de Pequeñas y Medianas Industrias ACOPÍ      Sociedad de Agricultores de Colombia SAC</p> <p><b>TRABAJADORES</b></p> <p>Central Unitaria de Trabajadores CUT      Confederación de Trabajadores de Colombia CTC      Confederación General de Trabajadores CGT</p> <p><b>e) Sírvase indicar si ha recibido de las organizaciones interesadas de empleadores o de trabajadores alguna observación, ya sea de carácter general o relacionada con esta memoria o con la precedente, sobre la aplicación práctica de las disposiciones de los convenios en cuestión. En caso afirmativo, sírvase remitir una copia de las observaciones recibidas, junto con los comentarios que juzgue oportuno formular.</b></p> <p><b>1. OBSERVACIONES DE LOS ACTORES</b></p> <p>En el marco del diálogo social y de acuerdo con los compromisos de la reunión del 24 de agosto, se indica que hoy 15 de septiembre de 2022 fueron recibidos los comentarios, de manera conjunta, de los convenios 026,095,099, por parte de la CGT, CTC y CUT, el cual se transcribe a continuación en cada memoria y se anexa en cada una de ellas con los siguientes títulos:</p> <p><b>1.1 COMENTARIOS DE LAS CENTRALES OBRERAS</b></p> <p><b>Se aclara que el texto completo de los comentarios sobre este punto, hacen parte integral de la presente memoria y se encuentran en el anexo 2, adjunto.</b></p>
<p><b>“Introducción sobre el desarrollo o avance de salario en Colombia</b></p> <p><i>El salario en Colombia, debe trascender más allá de la agenda de discusión entre centrales obreras y gobierno nacional frente al aumento del salario mínimo, o políticas de concertación salarial, su problema radica en la estructura fundamental neoliberal de la economía colombiana y sus relaciones internacionales.</i></p> <p><i>Colombia recibió, en abril de 2020, la membresía oficial para pertenecer a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), y también es vinculante y ratificado ante la OIT lo cual obedece a la regla de políticas internacionales, motivo por el cual hacemos el llamado a que la visión de la construcción de salario y trabajo se construya frente a una realidad concreta que viven los trabajadores en Colombia, y no desde el mercado laboral internacional, pues este no reconoce bajo la regla mínima de la experiencia el territorio y sus necesidades.</i></p> <p><i>A finales del 2020 el aumento del salario mínimo fue del 10,07% lo cual resulta ser el alza más grande en los últimos 5 años, aunque por el aumento porcentual en esta ocasión se presentó como algo atípico ya que, para julio del 2022 la inflación en Colombia ha sido del 10,2%. Un fenómeno económico, que, si bien se celebró un aumento salarial histórico frente al porcentaje sobre el salario mínimo, la realidad de las familias colombianas se desarrolla en el ahorro sistemático obligatorio por un sentido de supervivencia, y no de vida digna, por esto creemos en la necesidad que la OIT responda a la construcción de una Colombia del trabajo justo y estable, incidiendo en el factor esencial de la concertación y el diálogo social.</i></p> <p><b>¿Alcanza el salario mínimo para la supervivencia de una familia en Colombia?</b></p> <p><i>Antes de adentrarnos a un análisis sobre los salarios en Colombia, resulta pertinente dar algunos datos importantes sobre condiciones de pobreza en el grueso de la población, pues esto es un punto de partida para establecer si los salarios alcanzan para que los colombianos(as) accedan a condiciones básicas de calidad de vida, de ahí que durante los últimos cuatro años la pobreza monetaria (número de personas cuyos ingresos son inferiores al costo de una canasta total de bienes y servicios mínimos esenciales), aumentó considerablemente, en el total nacional, pasó del 34,7% en 2018 al 39,3% en 2021. Eso implica que, de cada 100 colombianos, casi 40 están viviendo en condiciones de vida inferiores al mínimo aceptable.</i></p> <p><i>Asimismo, según reportó el Departamento Nacional de Estadística – DANE, una familia gastó en el 2021, en promedio, \$1,7 millones. Si proyectamos ese gasto mensual con el 7,96% de incremento del IPC en lo que va corrido del año, tenemos que, para julio del 2022, una familia colombiana gastaría, en promedio \$1,8 millones, sin embargo, el salario mínimo para el 2021 era de \$908.526, mientras que en el 2022 es de \$1.000.000. Lo que quiere decir que, para solventar</i></p>	<p><i>los gastos de sostenimiento de una familia colombiana se necesitan por lo menos dos salarios mínimos.</i></p> <p><b>¿En qué gastan los salarios en los hogares colombianos?</b></p> <p><i>Si se observa la división por rubros de ese promedio de gastos de los hogares, el 28,7% corresponde a alojamiento, servicios públicos y combustible lo que nos da una idea sobre la tenencia de propiedad de la vivienda en los hogares colombianos; el 18,3% a “bienes y servicios diversos”, ente los que se incluye gastos de cuidado personal, protección social, seguros y créditos; el 15,9% a alimentación y el 9,5% a transporte. Esto quiere decir que más del 72% del promedio de gastos de los hogares colombianos se destina a sostenimientos básicos de la familia, lo que se llama también la canasta básica familiar. Lo anterior implica que de cada 7 de cada 10 rubros que reciben los hogares colombianos están destinados estrictamente a gastos de sostenimiento básica de la vida (alimentación, alojamiento, transporte, salud).</i></p> <p><i>Apenas se destina el 3,9% para gastos de vestuario, el 3,5% para muebles y reparaciones del hogar, el 3,3% para información y comunicación y, entre otros gastos distintos a los de la canasta familiar, el más alto es el consumo en restaurantes y hoteles (8,4%).</i></p> <p><i>Es decir, no sólo los gastos promedio de una familia colombiana son superiores al salario mínimo mensual, sino que esos gastos corresponden en su enorme mayoría a aquellos necesarios para el sostenimiento, o para la mera supervivencia. En este análisis también vale la pena considerar que el promedio de ingresos salariales del país en los últimos dos años es de apenas 1,2 salarios mínimos mensuales, por lo que sería correcto afirmar que la inmensa mayoría de colombianos reciben ingresos inferiores a los necesarios para sostener los gastos familiares.</i></p> <p><b>SALARIO IGUALITARIO</b></p> <p><i>La lucha por el salario igualitario con respecto a la diferencia de ingreso salarial entre hombre y mujeres ha sido un reto completo, entendemos que la brecha de ingreso mensual que se presenta entre estos es del 17,6% una enorme diferencia frente a una realidad igualitaria en cuestión del trabajo, no solo desde la discusión de género si no desde la realidad en la que todos en este sistema mantenemos las mismas responsabilidades económicas y sociales, lo cual se resume en supervivencia, cualquier peso discriminatorio que sirva como perfilamiento y sea excluyente al salario igualitario, merece la mayor intervención del estado como máximo ente regulador y protector de políticas públicas y sociales de inclusión. Debido a esto es importante promover el acceso y participación igualitaria de las mujeres y hombre en el mercado laboral, de manera que se mejore la brecha de desigualdad, el nivel económico y la igualdad de género</i></p>

**PRINCIPALES BRECHAS SALARIALES**

Según el DANE, el 88% de los hogares que aportan al gasto de hogares nacional están ubicados en la zona urbana de las principales ciudades. Casi todas las ciudades principales han tenido una inflación superior al promedio nacional en el último año, principalmente Neiva y las ciudades principales del norte del país (Sincelejo, Riohacha, Valledupar y Santa Marta), que tuvieron crecimiento del IPC por encima de 1,3% en el último periodo, mientras el promedio nacional fue de 0,8%.

La desigualdad es más notoria si se habla de brechas de género: los hogares con jefatura femenina tienen por lo general un solo ingreso salarial, lo que contribuiría a explicar por qué el 3,3% de ellos padecen pobreza multidimensional, mientras entre los hogares con jefatura masculina, esta situación la presenta el 2,2%. Es más llamativo si se analiza la brecha salarial entre hombres y mujeres: en el 2019, la brecha salarial entre hombres y mujeres era del 13% pues mientras ellas ganaban en promedio \$1,07 millones, el promedio del salario de ellos era de \$1,2 millones. En el 2020 la brecha salarial disminuyó al 5%, pero no porque el salario de las mujeres haya incrementado, sino porque los ingresos salariales generales disminuyeron más del 8%. Al momento de este informe, no se tienen consolidados los informes de la brecha salarial del 2021.

Como veníamos desarrollando en salario igualitario la brecha salarial entre hombres y mujeres es mucho mayor si se discrimina por dominio geográfico, según un informe del DANE emitido en el 2020 con cifras hasta el 2019. Mientras en las cabeceras urbanas esa brecha alcanza el 17,3%, en las zonas rurales alcanza el 34,5%. La brecha también va creciendo en la medida en que crecen los grupos etarios: mientras en el grupo que comprende a las personas entre los 15 y 24 años, la brecha es del 5,4%, en el grupo de 35 a 44 años es del 15% y en el de 55 años o más es de 21,6%. La brecha salarial disminuye en la medida en que aumenta el nivel de formación, pero se acentúa de acuerdo a la cantidad de hijos: en la población sin hijos, la brecha es del 7%, entre la población con hijos es del 14% y esta proporción crece en la medida en que se tiene más hijos. Esto implica que las labores de cuidado aún siguen implicando altas condiciones de desigualdad.

- Frente a estos convenios ratificados tenemos la ley 52 de 1962 al convenio C095 y la ley 18 de 1968 al convenio C099.

Colombia tiene ratificado el Convenio 095 de la OIT, correspondiente a la protección del salario, desde el 7 de junio de 1963, mediante la Ley 52 de 1962 y por disposición del artículo 53 de la constitución política, esta norma internacional hace parte del derecho interno, además la Corte Constitucional lo ha reconocido dentro del bloque de constitucionalidad y creemos menester precisar en el sentido amplio de la palabra "salario" lo cual habla esta memoria en su artículo 1º del Convenio 95, que únicamente aplica dentro del alcance del mismo convenio, es decir para asegurar la protección del pago efectivo de la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, debida por un empleador a un trabajador en virtud de un

contrato de trabajo, ya sea escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar, o por servicios que haya prestado o deba prestar.

Las centrales consideramos mantener y garantizar el salario mínimo, el pago efectivo de las prestaciones y remuneraciones, sin embargo, la protección del salario debe establecerse desde la definición amplia contenida en el Convenio.

**LOS COMENTARIOS DE LA COMISION MANIFIESTAN**

1. Artículo 3 de los Convenios núms. 26 y 99. Participación de los interlocutores sociales. La Comisión toma nota de que, en respuesta a las observaciones de la CTC y de la CUT sobre el proceso de fijación del salario mínimo, el Gobierno comunica copia del decreto núm. 2269, de 30 de diciembre de 2017, que establece el salario mínimo legal para 2018. La Comisión toma nota de que, según lo expuesto en la motivación del decreto: i) la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, conformada de manera tripartita, sesionó en plenaria durante varios días en diciembre de 2017, con el fin de fijar de manera concertada el aumento del salario mínimo para 2018, y ii) en sesión de 7 de diciembre de 2017, las centrales obreras (incluyendo la CUT, la CGT y la CTC) y los gremios de empleadores dieron a conocer su posición respecto del incremento del salario mínimo mensual legal vigente.

Frente a este comentario la jurisprudencia de la corte constitucional manifiesta que es deber de los empleadores incrementar anualmente los salarios de sus trabajadores, por lo que el incumplimiento de dicha obligación generaría un enriquecimiento injusto del empleador en detrimento del derecho del empleado a recibir lo justo. La Constitución dispone el deber de actualizar monetariamente el monto de las pensiones, con el fin de proteger a los beneficiarios de esta prestación del fenómeno inflacionario y garantizar así el poder adquisitivo de esta suma de dinero. Para estos efectos, la jurisprudencia constitucional ha establecido la figura de la indexación, la cual se puede aplicar a través de la actualización de la base de liquidación de la prestación o del monto de la mesada pensional reconocida con el reajuste periódico de la misma.

**PROTECCION AL SALARIO**

2. Artículo 1 del Convenio núm. 95. Protección de todos los elementos de la remuneración. En su comentario anterior, la Comisión pidió al Gobierno que comunicara sus comentarios sobre las observaciones de la CTC, la CGT y la CUT que denuncian un fenómeno de «desalarización» en el país, en particular en el sector petrolero, con la conclusión de «pactos de exclusión salarial» en base a las disposiciones del artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo (CST). La Comisión toma nota de que en su reclamación presentada en 2018, las organizaciones querellantes indican que un «pacto de exclusión salarial» es un pacto individual entre el empleador y el trabajador, en el que se establece que, además del pago del salario, el empleador deposita quincenalmente al fondo de pensión voluntario del trabajador, una suma sin naturaleza salarial denominada «estímulo al ahorro». La Comisión toma nota de que las organizaciones querellantes consideran

que el «estímulo al ahorro» constituye salario porque: i) se paga como contraprestación del trabajo; ii) representa en muchos casos más del 40 por ciento del salario, y iii) se paga de manera periódica cada quince días. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el artículo 128 del CST permite que, por acuerdo entre el trabajador y el empleador, algunos pagos realizados al trabajador de mera libertad por parte de su empleador, no constituyan salario. La Comisión recuerda que en aplicación del artículo 1, todos los componentes de la remuneración de los trabajadores, independientemente de su denominación o cálculo, son protegidos por el Convenio, y que el hecho de que una prestación de salario, cualquiera sea su denominación, no se integre en la definición de salario regida en la legislación nacional, no constituye automáticamente una violación del Convenio siempre que la remuneración o ganancia debida, cualquiera que sea su denominación, gocen de la cobertura proporcionada por las disposiciones de los artículos 3 a 15 del Convenio (Estudio General de 2003, Protección del salario, párrafo 47). En estas condiciones, la Comisión considera que los aportes regulares efectuados por los empleadores a los fondos de pensión voluntarios de los trabajadores, denominados «estímulos al ahorro», deben gozar de las protecciones proporcionadas por el Convenio. Al respecto, en relación con las protecciones proporcionadas por el Convenio, la Comisión toma nota de que las organizaciones querellantes alegan que el sistema de «estímulo al ahorro» no cumple con los requisitos de los artículos 5 (pago directo al trabajador), 6 (libertad del trabajador de disponer de su salario), y 15 (inspección) del Convenio. Las organizaciones querellantes consideran que no se cumple con los artículos 5 y 6 por las razones siguientes: i) en vista de la posición dominante del empleador en la relación de trabajo, los trabajadores sabían que si no aceptaban la firma del pacto de exclusión salarial no podían ser susceptibles de ascenso y serían relegados de sus puestos de trabajo; ii) dado que el «estímulo al ahorro» es depositado en el fondo de pensiones, no se paga directamente a los trabajadores, y iii) los trabajadores no pueden disponer de estas sumas en la forma que lo quisieran hacer. En su respuesta, el Gobierno afirma que el pacto de exclusión salarial es libremente aceptado por el trabajador y que su acuerdo se deja consignado en el contrato de trabajo firmado entre las partes. La Comisión recuerda que el artículo 5, prevé que el trabajador interesado puede aceptar un procedimiento diferente al pago directo del salario, y que el artículo 6, se refiere a la libertad del trabajador de disponer de su salario. En estas condiciones, la Comisión considera que los hechos alegados no implican una violación de estos artículos. En relación con el artículo 15, la Comisión toma nota de que las organizaciones querellantes alegan que la inspección del trabajo no investigó de oficio ni sancionó esta práctica. Al respecto, la Comisión observa que algunos casos concretos en relación con todos estos temas están siendo objeto de tratamiento por las jurisdicciones nacionales.

- Finalmente, la Comisión toma nota de que las organizaciones querellantes indican que el hecho de que el «estímulo al ahorro» no tenga carácter salarial tiene consecuencias sobre otros beneficios sociales, en particular sobre las pensiones, para los cuales se calcula el beneficio en función del monto del salario de los trabajadores. Al respecto, la Comisión observa que este tema no está regulado en el Convenio

**COMENTARIOS DE LAS CENTRALES**

**PREGUNTAS O RETOS QUE SURGEN FRENTE A COMENTARIOS DE LA COMISION DE EXPERTOS**

1. ¿Qué tanto recoge positivamente al trabajador el artículo 128 del CST frente al fenómeno de desalarización y regulación de todos los elementos de remuneración salarial en específico al "estímulo al ahorro"?

Entendiendo que, si bien la comisión no lo profundiza, en Colombia la corte habla del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, el cual supone que siempre prevalecen los hechos, sobre los acuerdos formales a los que hayan llegado las partes. Es decir, lo que interesa y será reconocido como válido, no es lo convenido entre el empleador y el trabajador, sino lo que en la práctica sucede dentro del desarrollo de la relación laboral. Lo anterior supone que, si por esencia un pago retribuye el servicio y por lo tanto tiene carácter salarial, no pierde tal condición por el solo hecho que las partes se la nieguen en el acuerdo que suscriban, ¿pues en este caso se aplica el mencionado principio, el cual impide modificar arbitrariamente la naturaleza de los pagos y restarles la connotación de salario a aquellos que realmente sí la tienen.

2. ¿En materia pensional, que tantas regulaciones o que tan eficiente ha sido el estado colombiano al acatar las recomendaciones de la comisión de expertos, frente a que el estímulo al ahorro que, si bien lo recibe el empleado y es de libre destinación y manejo, este no corresponde a salario y por ende no tiene un valor prestacional al momento de cotizar y liquidar la pensión de vejez?


La corte suprema de justicia ha reiterado en que una vez de demuestre el fenómeno de estímulo al ahorro este tiene que ser prestacional y en materia pensional se recomienda un reajuste salarial que debían pagarse de manera indexada dado que frente a los valores adeudados por la reliquidación del auxilio de cesantías y las demás prestaciones sociales legales y extralegales, se cancelaría la indemnización moratoria. Frente a esta última, en aplicación del precedente CSJ SL, 6 may. 2010, rad. 36557, indicó que la modificaría, distinguiendo si los actores formularon o no «reclamación administrativa» dentro del plazo legal, y a partir de ello precisó a quienes se les pagaría un día de salario por 24 meses, luego intereses moratorios, y a quienes solo se les pagarían estos últimos.

Frente al tema de estímulo al ahorro existe un debate al manejo de prácticas sobre Pactos de Exclusión Salarial, y teniendo presente la sentencia del 14 de noviembre de 2018 de la Corte Suprema de Justicia SL5159-2018, MP, se desborda los requisitos que expresamente se consagran en la Ley. En consecuencia, con dicho pronunciamiento, las empresas deberán considerar algunas recomendaciones prácticas.

Del mencionado fallo, se puede extraer la siguiente reflexión, relativa a los dos criterios que definen o delimitan si determinado concepto es o no salarial:

<p>1. Criterio principal: si el pago tiene finalidad o naturaleza salarial y si tiene como causa el trabajo prestado u ofrecido.</p> <p>2. Criterios auxiliares: habitualidad del pago y proporcionalidad respecto del total de los ingresos.</p> <p>Así, la Corte concluye que la supuesta destinación específica alegada por la empresa se derrumba con el hecho de que esos auxilios eran traducidos en dinero para que la trabajadora dispusiera de ellos como deseara.</p> <p>1. Al momento de estructurar pactos de exclusión salarial, deben buscar que la destinación de esos beneficios extralegales coincida con la realidad y que ello sea demostrable.</p> <p>2. Los auxilios más recomendables son los previstos en la ley, tales como habitación, alimentación y vestuario; su otorgamiento debe ser cerrado. Es decir, que el valor del auxilio o beneficio no salarial debe girarse, como sucede con la medicina prepagada, el colegio, universidad, o tarjetas que pueden ser utilizadas solo para fines alimenticios, como restaurantes o supermercados, etc.</p> <p>3. Cuando se trate de beneficios que puedan ser administrados directamente por el trabajador, éste debe hacer llegar los documentos que acrediten lo pertinente.</p> <p>Como quiera que las leyes que regulan el trabajo en Colombia son de orden público y por tanto de obligatorio cumplimiento, así como que dentro de los anteriores parámetros debe orientarse cualquier decisión que adopten los empleadores, en relación con los pactos de exclusión salarial, pues si bien frente a la estipulación del salario existe libertad para las partes, la misma no es absoluta, al no poder desconocerse los derechos mínimos establecidos en las leyes correspondientes a favor de los trabajadores, ni los principios orientadores del derecho laboral, fundamentalmente aquellos que establecen la favorabilidad en cabeza del trabajador y la primacía de la realidad sobre las formalidades.</p> <p>La Corte estima que es razonable entender que el artículo <i>Ibidem</i> señala que los pactos de desregulación salarial tienen efectos jurídicos cuando las partes del contrato de trabajo así lo acuerden. No obstante, esta hermenéutica es contraria a la Carta Política, ya que afecta normas constitucionales con las cuales debe acompañarse. Ello es el resultado de la aplicación del principio de interpretación conforme de la Constitución, bajo el cual todo análisis de un precepto normativo debe realizarse en armonía con los parámetros superiores. La C-521 de 1995 advirtió que lo acuerdos de exclusión salarial no pueden servir de excusa para vulnerar derechos irrenunciables de los trabajadores.</p> <p>De acuerdo con lo mencionado, es claro que las partes si pueden suscribir pactos de exclusión salarial sobre algunos pagos, siempre y cuando se respete la normatividad laboral y constitucional (incluido el principio de la primacía de la realidad sobre las formas). Los pactos mencionados resultan útiles para precisar la naturaleza de los pagos no salariales y facilitar la identificación de las bases de liquidación de prestaciones sociales, aportes a la seguridad social y parafiscales.</p> <p>En este orden de ideas, consideramos importante que, para la validez de los acuerdos de exclusión salarial, los respectivos pagos, cumplan con las siguientes condiciones, que señalamos</p>	<p>a modo ilustrativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Que no retribuyan de manera directa el servicio prestado por el trabajador.</li> <li>• Que enmarquen dentro de los casos expresamente excluidos de esta connotación, por la ley.</li> <li>• Que no sean reconocidos y pagados de manera constante o habitual.</li> <li>• Que sean otorgados por mera liberalidad del empleador.</li> <li>• Que su reconocimiento se efectúe por medio de un acuerdo celebrado entre las partes, en el que quede pactada su condición no salarial. En este acuerdo, idealmente debe consignarse la posibilidad que se reserva el empleador de modificar o suprimir el pago, de forma unilateral, sin que sea necesaria la existencia de una condición especial y sin que ello represente desmejora de las condiciones laborales.</li> </ul> <p>3. Artículo 4 del Convenio núm. 95 y artículo 2 del Convenio núm. 99. Pago del salario en especie. La Comisión toma nota de que en sus observaciones la CGT indica que, en el sector agrario, es usual que se incumpla con el máximo establecido por el CST para el pago del salario en especie. La Comisión observa que el artículo 129 del CST limita el pago parcial en especie al 50 por ciento de la totalidad del salario y al 30 por ciento cuando el trabajador devengue el salario mínimo. A este respecto, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre cómo se garantiza en la práctica el cumplimiento con los límites establecidos en la legislación nacional.</p> <p><b>COMENTARIOS DE LAS CENTRALES</b></p> <p>Frente a esto creemos pertinente aclarar que no ha habido mayor avance normativo y es importante señalar que el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo indica que constituye salario "todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio". Así lo señaló la Corte Constitucional en sentencia T-081 del 24 de febrero de 1997: "En toda relación laboral se generan obligaciones recíprocas para el patrono y para el empleado, pues mientras éste se compromete a poner su capacidad laboral y su esfuerzo físico en favor de la empresa, el primero tiene el deber de retribuirle económicamente por su labor. En ese orden, el salario es la contraprestación que recibe el trabajador por la labor desempeñada y como tal éste tiene el derecho a recibir su remuneración de manera cumplida, oportuna y prestacional.</p> <p><b>Salario en especie</b></p> <p>El salario en especie constituye toda retribución material distinta al dinero que recibe el trabajador como parte de su remuneración salarial y como contraprestación directa del servicio.</p> <p>De acuerdo con lo anterior, podrían existir créditos ocasionales salariales, si, en efecto, retribuyen el servicio; también dineros que en función del total de los ingresos representen un porcentaje minúsculo y, sin embargo, sean salario. Por ello, en esta oportunidad, vale la pena insistir en que el salario se define por su destino: la retribución de la actividad laboral contratada.</p> <p>4. Artículo 4 de los Convenios núms. 26 y 99, y artículo 15 del Convenio núm. 95. Inspecciones y</p>
<p>sanciones. La Comisión toma nota de que en sus observaciones: i) la CTC y la CUT señalan que las sanciones impuestas son muy pocas en comparación con los casos de incumplimiento de las normas sobre salarios, y ii) la CGT denuncia la ausencia de inspección rural efectiva que conlleva a altas tasas de informalidad, así como al incumplimiento del pago del salario mínimo legal vigente. La Comisión toma nota de que el Gobierno: i) proporciona información sobre las acciones preventivas de los inspectores del trabajo, el número de investigaciones iniciadas, las resoluciones ejecutorias y las sanciones impuestas en materia de salario, y ii) detalla los avances logrados en la implementación del Sistema de Información, de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo. La Comisión espera que las medidas adoptadas en este contexto den lugar a progresos en el cumplimiento con las normas en materia de salarios y pide al Gobierno que proporcione información al respecto. También señala que estos temas son examinados en el marco del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y del Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129).</p> <p>Respuesta: el gobierno nacional que, con respecto a la Tendencia de la generación de empleo en el sector agrario colombiano, precedemos a hacer un análisis de con datos del DANE, DNP, entre otros.</p> <p>La generación de empleos por la agricultura colombiana (aproximadamente 2,8 millones para el año 2005), ajustada a modelos logísticos o lineales, tiene una tendencia de crecimiento de aproximadamente 40 mil empleos por año. El subsector de producción vegetal (SPV), como se adelantó en la revisión de literatura, es el que más empleos genera, aproximadamente cerca de 2,3 millones para el año 2005 lo cual tiende a crecer, pero este aumento de generación de empleo es por crecimiento empresarial mas no desde una política interna de fortalecimiento del empleo lo cual son aproximadamente 50 mil empleos por año. Por el contrario, el subsector de producción animal (SPA) genera menos empleos (0,5 millones) y su tendencia es de descenso, de aproximadamente 10 mil empleos por año. Si se relaciona a estos dos subsectores. Si se compara la forma de la línea de generación de empleo de agricultura, se observa que esta se asemeja más a la línea de la del SPA que a la del SPV; de donde se deduce que la tendencia de la generación de empleo en la agricultura colombiana está muy influenciada por la tendencia de la generación de empleo en el SPA, y no de una voluntad empresarial de incentivar la formación y generación de empleo centrado una formación profesional integral, que no es posible en el sistema actual que se forma mano de obra barata semicalificada. Las variables que determinan de manera directa la generación de empleo tanto en el SPV como en el SPA son: número de unidades productivas por subsector, número de productos por subsector, volúmenes de producción por producto, destino de la producción y desarrollo de tecnología por subsector.</p> <p>El presidente ejecutivo de Fedepalma manifiesta que "Desde Fedepalma se han apoyado estudios que permiten presentar un diagnóstico del tema laboral y salarial de la agroindustria. En 2011, junto con Fedesarrollo, se publicó el estudio Caracterización del empleo en el sector palmicultor colombiano en el cual se analizan las relaciones laborales y su impacto en el bienestar de los</p>	<p>trabajadores y en los entornos palmeros. En 2017, se llevó a cabo la Primera Gran Encuesta de Empleo Directo en el sector de la palma de aceite, elaborada por el DANE y, en 2020, en conjunto con Econometría, sirve para entender el contexto de la remuneración de la Palma-cultura nacional, esclarecer y conocer el panorama del salario mínimo colombiano frente a los demás países productores de palma de aceite y profundizar en las características del salario y su institucionalidad en nuestro país."</p> <p>Nos preocupa mucho la informalidad laboral en otros sectores como: comercio y servicios donde la sindicalización es muy baja por no decir nula, si bien el sector agrícola como el del Banano, Palma y Piña está muy avanzado, en los sectores antes mencionado hay carencia de formalización, caso muy concreto está en el sector puerto, allí la operación de mano de obra sindicalizada escasamente llegara al 13,5% y su mano de obra o trabajadores está más arriba de los 2.600 empleos directos, de por cierto muy baja teniendo en cuenta que se realizan allí operaciones en tierra y agua que conducen mercancía de exportación e importación, a y con más de 23 países alrededor del mundo con tratados de comercio limpio y saludable; eso indica y quiere decir mucho en lo que alimento se refiere".</p> <p><b>1.2 COMENTARIOS DE LA ANDI SOBRE LA PROTECCIÓN DEL SALARIO, 1949 (NÚM 95)</b></p> <p>Se aclara que el texto completo de los comentarios sobre este punto, hacen parte integral de la presente memoria y se encuentran en el anexo 2, adjunto.</p> <p>«En Colombia se determina el salario mínimo de acuerdo con lo establecido por la Ley 278 de 1996, en la que se faculta a la Comisión de Políticas Salariales y Laborales de fijar de manera concertada el salario mínimo de carácter general, teniendo en cuenta que se debe garantizar una calidad de vida digna para el trabajador y su familia.</p> <p>De este modo, la norma estipula un trámite para negociar el salario mínimo a través del diálogo social, de forma racional y equilibrada, para lograr establecer una noción equilibrada sobre el aumento salarial correspondiente. Lo anterior en concordancia con lo estipulado por los Convenios 95 y 99.</p> <p>En cuanto al funcionamiento de la Comisión de Políticas Salariales y Laborales, la ANDI precisa, que, conforme con lo estipulado en la norma, deberá decidir a más tardar el quince (15) de diciembre de cada año, y que, si no es posible concertar - objetivo ideal del sistema - la parte o partes que discrepen deben, obligatoriamente, explicar por escrito las razones de la salvedad y luego deberán reunirse para buscar consenso antes del 30 de diciembre.</p> <p>Así las cosas, la atribución del Gobierno para definir el salario mínimo es netamente subsidiaria, lo cual significa que no adquiere competencia para dictar el decreto que fije el salario mínimo</p>



<p><i>unilateralmente si no se han agotado las etapas de diálogo tripartito y de consenso que establece la legislación.»</i></p> <p><b>1.2 ANÁLISIS DE GOBIERNO</b></p> <p>Con Fundamento en lo anterior y con base en lo señalado en el literal e) del formulario que a la letra refiere: <i>“Sirvase indicar si ha recibido de las organizaciones interesadas de empleadores o de trabajadores alguna observación, ya sea de carácter general o relacionada con esta memoria o con la precedente, sobre la aplicación práctica de las disposiciones de los convenios en cuestión. En caso afirmativo, sirvase remitir una copia de las observaciones recibidas, junto con los comentarios que juzgue oportuno formular”;</i> el Gobierno de Colombia ha identificado los siguientes desafíos y posibles rutas de atención, los cuales no comprometen a los actores sociales (centrales y empresarios); sin embargo es importante señalar que el Gobierno de Colombia continuará avanzando, en el marco de las instituciones de diálogo social establecidas en el país, en la búsqueda de mejores y mayores beneficios en los temas laborales, siempre en consulta con los actores sociales (empleadores y trabajadores).</p> <p><b>1. AVANCES</b></p> <p>El salario mínimo que entró a regir en el año 2019 fue el producto de la concertación al interior de la Comisión Permanente de Concertación, quien acordó un incremento del 6% por lo que dicho incremento se vio reflejado en el Decreto 2451 del 27 de diciembre de 2018 en el que se dispuso un salario mínimo que ascendió a la suma de OCHO CIENTOS VEININTIOCHO MIL CIENTO DIECISEIS PESOS.</p> <p>El salario mínimo que rige a partir del 1 de enero de 2022 es el producto del acuerdo al que llegó la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales el día 14 de diciembre de 2021, en el que se acordó un incremento del salario mínimo que asciende a UN MILLÓN DE PESOS (\$1.000.000.00) y un auxilio de transporte por valor de CIENTO DIECISIETE MIL CIENTO SETENTA Y DOS PESOS (\$117.172.00).</p> <p><b>2. DESAFÍOS</b></p> <p>El reto es adelantar políticas públicas desde la concertación tripartita bajo ejes que permitan garantizar la eficacia de los derechos de los trabajadores del sector rural y del sector informal.</p> <p><b>3. ACCIONES</b></p> <p>Reactivar la Subcomisión de Formalización Laboral en el Sector Rural, con el objeto de analizar de manera tripartita el desarrollo de políticas públicas que conduzcan a la empleabilidad en el sector rural y la garantía de sus derechos laborales.</p>	<p>El formulario adoptado por el Consejo de Administración de la OIT, para dar respuestas a memorias, inicialmente referido, fue aprobado en la sesión del 13 de septiembre de 2022, en el marco de la Subcomisión de Asuntos Internacionales, por los siguientes actores:</p> <p><b>EMPLEADORES:</b> Asociación Nacional de Empresarios de Colombia- ANDI. Federación Nacional de Comerciantes- FENALCO. Asociación Colombiana de Medianas y Pequeñas Industrias- ACOPI. Sociedad de Agricultores de Colombia- SAC. Asociación Bancaria y de Entidades Financiera De Colombia - ASOBANCARIA</p> <p><b>TRABAJADORES</b> Central Unitaria de Trabajadores- CUT. Confederación General de Trabajadores- CGT. Confederación de Trabajadores de Colombia- CTC.</p> <p><b>GOBIERNO</b> Ministra del trabajo de Colombia Viceministro de relaciones labores e inspección</p> <p>Cordialmente,</p>  <p><b>GLORIA BEATRIZ GAVIRIA RAMOS</b> Jefe Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales</p>
---	---

**INFORMES AL CONGRESO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO**

*(Memoria (Convenio número 99, Métodos para fijación de salarios mínimos (Agricultura), 1951)*

<p style="text-align: center;"><b>MEMORIA</b></p> <p><b>Presentada por el Gobierno de Colombia de conformidad con las disposiciones del Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, correspondiente al periodo comprendido entre el 01 de julio de 2018 y el 01 de junio de 2022, acerca de las medidas adoptadas para dar efectividad a las disposiciones del convenio No.99, métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura (1951). ratificado por Colombia en 1969.</b></p> <p><b>CONTEXTO</b></p> <p>Teniendo en cuenta que para el Gobierno es fundamental el dialogo social y la concertación, se acordó el pasado 24 de agosto en la reunión celebrada en el marco de la subcomisión de asuntos internacionales con los gremios de la producción ANDI, ACOPI, SAC y las centrales obreras CUT, CTC y CGT una agenda de trabajo conjunto para presentar los informes ante la Organización Internacional del Trabajo.</p> <p>En este sentido y dado que nuestro Gobierno entiende que el cumplimiento de la obligación fundamental de los Estados Miembros en virtud de la Constitución de la OIT de presentar las memorias no constituye un asunto que haya de ser tomado a la ligera, presentamos la memoria del presente convenio incluyendo un contexto sobre la realidad del país, los avances alcanzados, las observaciones de los actores sociales, los retos que tenemos y un marco de alternativas para avanzar conjuntamente en posibles soluciones.</p> <p>Cada uno de los actores tripartitos, empresarios y sindicatos han puesto todo su empeño para avanzar en la construcción unificada de las presentes memorias:</p> <p><b>EL CONVENIO 99 EN COLOMBIA</b></p> <p>La fijación del salario mínimo en Colombia sigue los parámetros establecidos en la Constitución, la Ley 278 de 1996, y con pleno acatamiento de la Jurisprudencia de Constitucionalidad y de los principios jurisprudenciales que exigen que su ajuste anual garantice el mínimo vital y móvil a los trabajadores conforme a lo dispuesto por el artículo 53 de la Constitución Política.</p> <p>Los fundamentos jurídicos y Jurisprudenciales que se tienen para la fijación del salario mínimo están dispuestos en la Ley 278 de 1996 y en la sentencia C- 815 de 1999 de la Corte Constitucional.</p> <p>Sin embargo, en Colombia existe una tasa de informalidad en las zonas rurales del 84,8% (trimestre móvil mayo-julio de 2022 – GEIH, DANE). En tal sentido y para abarcar dicha problemática se creó en el marco de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales la subcomisión de Formalización Laboral en el sector Rural, la cual se instaló en el año 2016, pero ha</p>	<p>sesionado en pocas ocasiones, esto ha ocasionado que la problemática del sector rural no se haya podido analizar de forma conjunta.</p> <p><b>a) Sirvase proporcionar información sobre toda nueva medida legislativa u otras medidas relacionadas con la aplicación de los convenios ratificados; en caso de no haber sido ya enviada esta documentación, sirvase remitir copias de los textos pertinentes a la Oficina Internacional del Trabajo junto con esta memoria.</b></p> <p><b>Avances sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura) en materia normativa:</b></p> <p>En primer lugar, se reitera que el salario mínimo en Colombia es único y no diferenciado.</p> <p>Sobre el particular, el gobierno se ratifica de las respuestas a memorias anteriores con relación a la lista de normas que regulan en nuestro país los métodos para la fijación de salarios mínimos e informa que en el periodo de tiempo de reporte de la presente memoria en Colombia no ha habido hasta la fecha reforma alguna a partir de la expedición de la Ley 278 de 1996 en relación con la metodología, cálculo y procedimiento para la fijación del salario mínimo para todos los sectores de la economía incluyendo el sector agrícola.</p> <p><b>b) Sirvase responder a los comentarios que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones o la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia han dirigido a su Gobierno, según figura en el anexo a este formulario 1.</b></p> <p>La Comisión de Expertos en Convenios y Recomendaciones ha dirigido a nuestro país las siguientes solicitudes directas, las cuales se responden a continuación:</p> <p><i>“Artículo 3 de los Convenios núm. 26 y 99. Participación de los interlocutores sociales. La Comisión toma nota de que, en respuesta a las observaciones de la CTC y de la CUT sobre el proceso de fijación del salario mínimo, el Gobierno comunica copia del decreto núm. 2269, de 30 de diciembre de 2017, que establece el salario mínimo legal para 2018. La Comisión toma nota de que, según lo expuesto en la motivación del decreto: i) la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, conformada de manera tripartita, sesionó en plenaria durante varios días en diciembre de 2017, con el fin de fijar de manera concertada el aumento del salario mínimo para 2018, y ii) en sesión de 7 de diciembre de 2017, las centrales obreras (incluyendo la CUT, la CGT y la CTC) y los gremios de empleadores dieron a conocer su posición respecto del incremento del salario mínimo mensual legal vigente”.</i></p> <p>La fijación del salario mínimo en Colombia sigue los parámetros establecidos en la Constitución, la Ley 278 de 1996 y en la sentencia C- 815 de 1999 de la Corte Constitucional.</p>
---	--

<p>1996, y con pleno acatamiento de la Jurisprudencia de Constitucionalidad y de los principios jurisprudenciales que exigen que su ajuste anual garantice el mínimo vital y móvil a los trabajadores conforme a lo dispuesto por el artículo 53 de la Constitución Política.</p> <p>Los fundamentos jurídicos y Jurisprudenciales que se tienen para la fijación del salario mínimo están dispuestos en la Ley 278 de 1996 y en la sentencia C- 815 de 1999 de la Corte Constitucional.</p> <p>EL procedimiento legal para la Fijación del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente se encuentra en el artículo 8 de la Ley 278 de 1996 que dispone lo siguiente:</p> <p><i>"(...) ARTICULO 8o. Las decisiones de la Comisión serán adoptadas por consenso. El voto de cada sector representativo será el de la mayoría de sus miembros.</i></p> <p><i>PARAGRAFO. Para la fijación del salario mínimo, la Comisión deberá decidir a más tardar el quince (15) de diciembre. Si no es posible concertar, la parte o partes que no están de acuerdo deben, obligatoriamente, explicar por escrito las razones de la salvedad dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes.</i></p> <p><i>Las partes tienen la obligación de estudiar esas salvedades y fijar su posición frente a ellas en el término de las siguientes cuarenta y ocho (48) horas. De nuevo, la Comisión deberá reunirse para buscar el consenso según los elementos de juicio que se hubieren allegado antes del treinta (30) de diciembre.</i></p> <p><i>Cuando definitivamente no se logre el consenso en la fijación del salario mínimo, para el año inmediatamente siguiente, a más tardar el treinta (30) de diciembre de cada año, el Gobierno lo determinará teniendo en cuenta como parámetros la meta de inflación del siguiente año fijada por la Junta del Banco de la República y la productividad acordada por el comité tripartito de productividad que coordina el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; además, la contribución de los salarios al ingreso nacional, el incremento del producto interno bruto (PIB) y el índice de precios al consumidor (IPC) (...)"</i></p> <p>De acuerdo con lo anterior, la disposición señala específicamente cuál es el procedimiento y las respectivas etapas que se deben surtir para fijar el Salario Mínimo Legal Vigente para cada anualidad. En tal sentido, la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, deberá sesionar cuantas veces sea conveniente, hasta el 15 de diciembre de cada año, a fin de tratar de buscar consenso sobre el incremento porcentual de la asignación salarial que regirá el año siguiente.</p> <p>De no darse tal acuerdo en cuanto al monto salarial, deberán, las partes que no estén conformes, expresar por escrito los motivos de su inconformidad hasta antes del 30 de diciembre, para que la</p>	<p>Comisión Permanente de Concertación busque llegar a un consenso. Si se llega a un consenso en la negociación del incremento del salario mínimo el Gobierno Nacional expide el respectivo decreto.</p> <p>Se considera importante precisar que el artículo 8 de la Ley 278 de 1996, dispuso que, cuando definitivamente no se logre el consenso en la fijación del salario mínimo, a más tardar el 30 de diciembre de cada año, será el Gobierno quien lo establecerá teniendo en cuenta como parámetros la meta de inflación del siguiente año fijada por la Junta del Banco de la República, la productividad acordada por el comité tripartito de productividad que coordina el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la contribución de los salarios al ingreso nacional, el incremento del producto interno bruto (PIB) y el índice de precios al consumidor (IPC) del año que termina.</p> <p>El salario mínimo en Colombia, de conformidad con la actual disposición legal, es único para todo el territorio nacional. Siendo estas las principales características del Salario Mínimo nacional.</p> <p>La Honorable Corte Constitucional en Sentencia C-815 de 1999 al declarar exequible el artículo 8 de la Ley 278 de 1996, estableció que cuando no es posible llegar a un consenso con los trabajadores y empresarios, el Gobierno queda facultado subsidiariamente para fijar unilateralmente el salario mínimo que habrá de regir el año siguiente para lo cual debe motivar el acto administrativo y debe tener en cuenta todos los factores descritos en el artículo en mención y no solo uno de ellos, los factores a tener en cuenta son los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Índice de Precios al Consumidor –IPC– El índice de precios en la economía. La Comisión observa este indicador de la siguiente manera:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. IPC año corrido enero – noviembre del año en que se negocia.</li> <li>b. Nivel de precios de la economía en el largo plazo fijado por la Junta del Banco de la República.</li> </ol> </li> <li>2) Variación de la Productividad Laboral: El dato de productividad laboral que toma la Comisión Permanente de Concertación es la Productividad Total de los Factores y se calcula con base en una función de producción al estilo Coob-Douglas, bajo distribuciones bayesianas.</li> <li>3) Producto Interno Bruto – PIB: La serie del Producto Interno Bruto que se toma, incorpora los datos del PIB observado para el período enero – noviembre, así como también los datos del PIB proyectado para el año en trámite.</li> </ol> <p>Ahora bien, el salario mínimo legal para el año 2018 fue determinado mediante el Decreto núm. 2269 de 30 de diciembre de 2017; el decreto señala de manera específica el proceso llevado a cabo en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, es pertinente señalar que, en diciembre del año 2017, se fijó por consenso el incremento del salario mínimo legal, en consecuencia, el Gobierno Nacional plasmó dicho acuerdo y expidió el Decreto No. 2269 de 30 de diciembre de 2017, por el cual se fija el salario mínimo mensual legal para el año 2018, la motivación de</p>
<p>dicho decreto es lo siguiente:</p> <p><i>"(...) Que mediante comunicación de 29 de diciembre de 2017 el Secretario Técnico de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales CPCPSL-certificó que "durante los días 5, 6, 7 Y 14 de diciembre de 2017, la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, conformada de manera tripartita por el Gobierno Nacional, empleadores y trabajadores, sesionó en plenaria con el fin de fijar de manera concertada el aumento del salario mínimo para el año 2018, de conformidad con todos y cada uno de los parámetros constitucionales, legales y jurisprudenciales establecidos para dicha tarea".</i></p> <p><i>Que en la citada comunicación el Secretario Técnico de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -CPCPSL-certificó que "en sesión del 7 de diciembre de 2017, las centrales obreras y los gremios de empleadores dieron a conocer su posición respecto del incremento del salario mínimo mensual legal vigente, así: CUT:12%, CGT, CTC, COP: consideraron un incremento del IPC más 5 puntos porcentuales, concluyendo su propuesta en el 10% de incremento, mientras que los gremios de empleadores ofrecieron un incremento de la siguiente manera: ANOI y FENALCO: 4.7%; SAC: 4.6%; ASOBANCARIA y ACOPI: 4.5%; y que en la sesión del 14 de diciembre de 2017, los gremios de empleadores acordaron incrementar su propuesta al 5. 1%, mientras que las centrales de trabajadores propusieron un incremento salarial del 9% ".</i></p> <p><i>Que según consta en las actas de las reuniones correspondiente a los días 5, 6, 7 y 14 de diciembre de 2017, después de amplias deliberaciones sobre el particular, la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales no logró un consenso para la fijación del incremento del salario mínimo para el año 2018.</i></p> <p><i>Que el Secretario Técnico de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -CPCPSL-a través de comunicación del 29 de diciembre de 2017 certificó que: "en cumplimiento del proceso establecido en el parágrafo del artículo 8° de la Ley 278 de 1996, el 15 de diciembre de 2017 solicitó a los integrantes de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales allegar dentro de las 48 horas siguientes las razones de la salvedad respecto a la fijación del salario mínimo para el año 2018 y que vencido el término mencionado, se socializaron entre los integrantes de la Comisión las diferentes salvedades, a efecto de que los mismos estudiaran y fijaran su posición al respecto dentro de las 48 horas siguientes".</i></p> <p><i>Que mediante certificación del 30 de diciembre de 2017 suscrita por la Ministra del Trabajo en su calidad de Presidenta de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, se fijó de manera concertada el monto del salario mínimo mensual legal vigente para el año 2018 en la suma de SETECIENTOS OCHENTA Y UN MIL DOSCIENTOS CUARENTA Y DOS pesos (\$ 781.242,00), acuerdo que se procede a acoger mediante el presente Decreto.</i></p>	<p style="text-align: center;"><b>DECRETA:</b></p> <p>Artículo 1. Salario Mínimo Legal Mensual para el año 2018. Fijar a partir del primero (1°) de enero de 2018, como Salario Mínimo Legal Mensual para los trabajadores de los sectores urbano y rural, la suma de SETECIENTOS OCHENTA Y UN MIL DOSCIENTOS CUARENTA Y DOS pesos (\$ 781.242,00) (...).</p> <p>En vista de todo lo anterior, el aumento del salario mínimo para 2018, en la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales se fijó de manera concertada entre el Gobierno Nacional, los representantes de los empleadores y los representantes de los trabajadores, cumpliendo así con lo dispuesto en la Ley 278 de 1996 en relación con la metodología, cálculo y las respectivas etapas que se deben surtir para la fijación del Salario Mínimo Legal Vigente.</p> <p><i>"Artículo 4 del Convenio núm. 95 y artículo 2 del Convenio núm. 99. Pago del salario en especie. La Comisión toma nota de que en sus observaciones la CGT indica que, en el sector agrario, es usual que se incumpla con el máximo establecido por el CST para el pago del salario en especie. La Comisión observa que el artículo 129 del CST limita el pago parcial en especie al 50 por ciento de la totalidad del salario y al 30 por ciento cuando el trabajador devengue el salario mínimo. A este respecto, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre cómo se garantiza en la práctica el cumplimiento con los límites establecidos en la legislación nacional".</i></p> <p>La legislación actual prevé el porcentaje máximo de pago en especie de la siguiente forma:</p> <p><b>"ARTICULO 129. SALARIO EN ESPECIE.</b> &lt;Artículo modificado por el artículo 16 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como alimentación, habitación o vestuario que el {empleador} suministra al trabajador o a su familia, <u>salvo la estipulación prevista en el artículo 15 &lt;128&gt; de esta ley.</u></li> <li>2. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.</li> <li>3. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por el concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%)."</li> </ol>

Esta normatividad se aplica a nivel nacional tanto en el sector urbano y el sector rural, sin que desde la Dirección de derechos fundamentales se tenga conocimiento de querrelas o actuaciones particulares en este sector.

El artículo 127 del código Sustantivo del Trabajo, determina los elementos que constituyen salario en los siguientes términos:

**ARTICULO 127. ELEMENTOS INTEGRANTES.** Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

El salario tiene dos componentes, uno que corresponde al salario básico u ordinario, conformado por los pagos que efectúa el empleador al trabajador como contraprestación directa del servicio, sea variable o fija, en dinero o en especie y otro, de salario, conformado por factores salariales como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas y comisiones, entre otros.

El salario básico u ordinario puede pagarse en dinero o en especie, cuando se acuerde el pago del salario en especie, necesariamente dicho acuerdo deberá constar por escrito en el mismo contrato o en un documento anexo al mismo. El salario en especie se encuentra definido en el inciso primero del artículo 129 del código sustantivo del trabajo como "toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como alimentación, habitación o vestuario que el (empleador) suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de esta ley".

Sin embargo, no se puede pagar la totalidad del salario en especie, sino solamente un porcentaje de este, dependiendo del monto que devengue el trabajador, el inciso 2 y 3 del artículo 129 en mención indican:

"2. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.

3. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por el concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%)".

Ahora bien, en Colombia, se garantiza el cumplimiento con los límites establecidos en la legislación nacional para el pago del salario en especie a través del sistema del Sistema de Inspección del Trabajo,

el cual tiene por objeto velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores. En este sentido, la actividad de la inspección del trabajo se orienta a vigilar y controlar el cumplimiento de las normas laborales y de las disposiciones sociales, en el sentido de los artículos 17, 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo, el contenido del Decreto 4108 de 2011 y la Resolución 3455 de 2021 del Ministerio del Trabajo.

La Ley 1610 de 2013, Ley de la Inspección del Trabajo, establece la competencia general de la inspección, vigilancia y control en materia individual del sector privado y en materia colectiva de los sectores público y privado (art 1) y consagra como funciones principales de la Inspección del Trabajo: la función preventiva, coactiva, conciliadora, de mejoramiento de la normativa laboral y de acompañamiento y garante del sistema general seguridad social en riesgos laborales y pensiones (art 3).

En desarrollo de la función preventiva, la Resolución 0772 de 2021 "Por la cual se establece el lineamiento para el ejercicio de la función preventiva en la modalidad de aviso previo, en cumplimiento de la "Política Pública de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control -PIVC. Comprometidos con el Trabajo Decente 2020 – 2030", en su artículo 2 define la función preventiva en la modalidad de aviso previo, como aquella que adelantan los Inspectores de Trabajo, ante presuntas vulneraciones de derechos de los trabajadores, cuya finalidad es propender por el cumplimiento cabal de las normas de carácter sociolaboral, mediante la adopción de medidas que garanticen los derechos del trabajo y eviten posibles conflictos entre empleadores y trabajadores.

Esta modalidad procederá respecto a una solicitud de interesado por presunta vulneración de derechos de los trabajadores o de manera oficiosa y en ella se busca la realización de un espacio de diálogo entre empleadores y trabajadores en aras de generar condiciones de equidad y propiciar el cumplimiento de la Ley, facultando a los IT, para adoptar medidas correctivas y preventivas que garanticen los derechos del trabajo. En el espacio de diálogo se podrán llegar a acuerdos de cumplimiento y mejora, de lo cual se dejará constancia en el acta respectiva.

De otra parte, los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en ejercicio de la función coactiva o de policía administrativa definida en la Ley 1610 de 2013, adelantan las investigaciones administrativas laborales, tendientes a verificar el incumplimiento de la normatividad laboral.

Es así que la inspección, vigilancia y control es el mecanismo administrativo con que cuenta la institución para garantizar que los empleadores cumplan con la normatividad laboral vigente, ya que,

en caso de no atender a las solicitudes de atención presencial, se puede contactar a través de la línea nacional gratuita.

**Sede Administrativa**  
Dirección: Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
Teléfono PBX: 018000 112518

**Atención Presencial**  
Con cita previa en cada Dirección Territorial o Inspección Municipal del Trabajo.

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
Celular 120  
www.mintrabajo.gov.co

hacerlo, el Ministerio del Trabajo por intermedio de los inspectores del trabajo, adelanta la respectiva actuación administrativa laboral, la cual puede culminar, de probarse la infracción, en una sanción por incumplimiento a determinadas normas laborales, incluyendo superar los límites establecidos en la legislación respecto al porcentaje permitido para pago de salario en especie.

En los artículos 17, 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo, radican la competencia de la vigilancia, control y cumplimiento de las disposiciones laborales y sociales en las autoridades administrativas del trabajo; el Decreto 4108 de 2011, en su artículo 30, le asigna a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, la función de adelantar las investigaciones administrativas en los temas de su competencia para verificar el cumplimiento de las normas laborales y el numeral 2º del artículo 3º de la Ley 1610 de 2013 establece como función principal de las Inspecciones de Trabajo la función coactiva o de policía administrativa, esta facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo.

Es así, que los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en ejercicio de la función coactiva o de policía administrativa definida en la Ley 1610 de 2013, adelantan las investigaciones administrativas laborales a través del procedimiento administrativo sancionatorio previsto en la Ley 1437 de 2011 - Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, tendientes a verificar el incumplimiento de la normatividad laboral. Sin embargo, no están facultados, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces.

En ese sentido, las actuaciones administrativas incluyen las averiguaciones preliminares y los procesos administrativos sancionatorios, que se adelantan en cada una de las 36 Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales a nivel nacional y la Unidad de Investigaciones Especiales.

Las averiguaciones preliminares corresponden a actuaciones facultativas de comprobación, desplegada por servidores del Ministerio del Trabajo para determinar el grado, de probabilidad o verosimilitud de la existencia de una falta o infracción, para identificar, a los presuntos responsables de esta o recabar elementos de juicio que permitan, efectuar una intimación clara, precisa y circunstanciada. Esta actuación permite, determinar si existe mérito suficiente para adelantar un Procedimiento Administrativo Sancionatorio

Por su parte, el procedimiento administrativo sancionatorio, es un procedimiento reglado, el cual constituye en sí mismo un conjunto de etapas y términos preclusivos, pasando por etapas tales como, la formulación de cargos, los descargos, el periodo probatorio, alegatos de conclusión y expedición del acto administrativo definitivo, tendiente a verificar si en un caso específico se evidencia la vulneración de la normatividad laboral vigente y de probarse la infracción a la norma por parte del empleador, se impondrá la respectiva sanción.

Ahora bien, respecto a lo señalado por la CTC y la CUT en cuanto a que las sanciones impuestas son muy pocas en comparación con los casos de incumplimiento de las normas sobre salarios, debe tenerse en cuenta lo señalado en precedencia y que únicamente cuando en la investigación

administrativa se pruebe la infracción a la norma por parte del empleador, se impondrá la respectiva sanción, en consecuencia, no toda actuación administrativa conlleva necesariamente a una sanción.

Respecto a las multas a imponer, el artículo 7º de la Ley 1610 de 2013, modificó las condiciones de imposición de multas, antes las multas alcanzaban un máximo de 100 salarios mínimos mensuales legales vigentes, con posterioridad a la expedición de la norma la multa a imponer asciende a la suma de 5.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

De acuerdo con la información suministrada por la Subdirección de Gestión Territorial de la Dirección de IVC, a continuación, se encuentran las cifras correspondientes a las actuaciones administrativas adelantadas a nivel nacional por la presunta vulneración de las normas sobre salarios, salario mínimo durante los años 2018 a 2022:

Tabla 1: Actuaciones administrativas laborales Años 2018 a 2022

Infracciones	2018	2019	2020	2021	2022	Total
Por el no pago de prestaciones en dinero en los periodos establecidos por la ley	418	349	476	171	7	1421
Por el no pago del salario en dinero en los periodos establecidos por la ley	342	358	409	205	23	1337
Por establecer propinas como forma salarial	1	2		1		4
Por fijar salario en especie superior al permitido por la ley	3	2	5	3		13
Por no cumplir o modificar las condiciones pactadas con el trabajador frente a los prestamos	1	2	2	1		6
Por no efectuar el pago de los descuentos autorizados por el trabajador	10	1	5	1	1	18
Por no reconocer al trabajador su salario estipulado en moneda legal extranjera en moneda nacional a su solicitud al tipo de cambio oficial al momento de efectuarse el pago	5	2	1			8
Por no reconocer las horas extras y demás recargos junto con el salario en el periodo en que se han causado o a más tardar en el periodo siguiente	108	107	42	35	4	296
Por no reconocimiento de los viáticos en los términos de ley	3	2	3	2		10
Por pagar el salario a través de mercancias, fichas u otros medios similares		1				1
Por pagar por debajo del salario mínimo legal vigente o convencional	30	56	31	12	2	131
Por realizar retenciones, descuentos o deducciones salariales al trabajador sin orden previa del trabajador o mandato judicial	38	41	44	31	6	160
Por utilizar la figura del salario integral cuando los presupuestos de ley no se cumplen	3	6	3	4		16
<b>Total</b>	<b>962</b>	<b>929</b>	<b>1021</b>	<b>466</b>	<b>43</b>	<b>3421</b>

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial-Applicativo Estadístico



Lo descrito anteriormente pertenece a cada una de las acciones que se han realizado en el desarrollo, de la Inspección Móvil, en cada uno de los municipios PDET (paz) y municipios rurales intervenidos durante los años 2018 al 30 de abril 2022, en los diferentes sectores económicos propios de cada región.

A continuación, reflejamos los resultados de la Inspección Móvil en el periodo comprendido entre los años 2018 al 30 de abril 2022.

Tabla 6: Inspección Móvil. Modelo Intervención Integral Años 2018 a 2022

Inspección móvil			
Modelo de operación	Año	No. Municipios intervenidos	No. Personas atendidas
Intervención integral	2018	21	7.105
	2019	33	9.081
	2020	18	1.787
	2021	17	6.844
	30 abril 2022	3	825
<b>Total</b>		<b>92</b>	<b>25.642</b>

Fuente: Grupo Interno de Trabajo Para la Protección de los Derechos Laborales de los Trabajadores Rurales

Tabla 7: Inspección Móvil. Modelo Brigada de Inspección Años 2018 a 2022

Inspección móvil			
Modelo de operación	Año	No. Municipios intervenidos	No. Personas atendidas
Brigada de inspección	2018	35	3.519
	2019	51	7.110
	2020	25	149.561
	2021	38	1.281.796
	30 abril 2022	5	12.361
	<b>Total</b>		<b>154</b>

Fuente: Grupo Interno de Trabajo Para la Protección de los Derechos Laborales de los Trabajadores Rurales

El resultado total de municipios intervenidos en los dos modelos de operación de la Inspección Móvil en el periodo comprendido durante los años 2018 al 30 de abril de la presente anualidad es de 246. Y el total de personas atendidas es de 1.479.989.

Es importante resaltar que en este periodo de tiempo se certificaron 8.216 personas como Vigías de los Derechos Laborales, en los siguientes temas: relaciones laborales individuales: (contrato de trabajo, Salario, afiliación a seguridad social, jornada de trabajo, trabajo suplementario), relaciones laborales colectivas, intermediación laboral, el Ministerio de Trabajo y la Inspección en el Trabajo, servicios de Inspección, vigilancia y control y rutas de atención.

También se capacitaron 11.304 personas en diferentes temas entre otros: normas laborales, contrato de trabajo, **Salario**, afiliación a seguridad social, jornada de trabajo y trabajo suplementario.

**Acciones preventivas.** En lo referente a las acciones preventivas, los inspectores del trabajo han realizado acciones preventivas en todos los sectores en general atendiendo el cumplimiento de normatividad laboral incluidos temas de salario, horario laboral, seguridad y salud en el trabajo e igualdad salarial etc.

Las acciones preventivas propenden por la adopción de medidas correctivas y preventivas oportunas para que no se vulneren las normas laborales o para que cese el incumplimiento de estas, así como para evitar el escalamiento de conflictos al facilitar espacios de dialogo y acuerdos de mejora entre empleador y trabajador.

Lo anterior según fuente de datos de acciones de inspección Carpeta OneDrive Gestión Territorial.

Tabla 8: Visitas de Inspección Años 2018 a 2022

Acciones preventivas todos los sectores	
Años	Preventivas
2018	3.675
2019	6.221
2020	4.369
2021	6.430
2022 (abril30)	1.154

Fuente: Subdirección de Inspección

**Sistema de Información, de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo. SISINFO.** El Sistema de Información de Inspección, Vigilancia y Control, es una de las iniciativas más importantes del Proyecto "Promoción del Cumplimiento de las Normas Internacionales del Trabajo en Colombia". Dicho Sistema permite verificar y conocer de primera mano y en tiempo real, el estado actual cada una de las etapas de las averiguaciones preliminares y de los procedimientos administrativos sancionatorios iniciados en las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales y en la Unidad de Investigaciones Especiales.

A continuación, se refleja las mejoras y/o implementaciones realizadas por cada año desde su elaboración:



c) Si no se ha facilitado ya en la respuesta a la pregunta b), sírvase proporcionar información sobre la aplicación práctica de los correspondientes convenios (por ejemplo, copias o extractos de documentos oficiales, incluidos informes de inspección, estudios y encuestas o estadísticas); sírvase indicar, asimismo, si los tribunales ordinarios de justicia u otros órganos judiciales han dictado resoluciones sobre cuestiones de principio relativas a la aplicación de los correspondientes convenios. En caso afirmativo, sírvase proporcionar el texto de dichas resoluciones.

**INFORMACIÓN PRÁCTICA**

Con referencia a la información sobre la aplicación práctica del convenio se tiene lo siguiente:

**Respecto del Artículo 1:** No ha habido variación. El método para la fijación del salario mínimo de todos los trabajadores en Colombia, incluyendo a los empleados del sector agricultura se encuentra previsto en el artículo 8 de la Ley 278 de 1996 y en su aplicación no presenta diferencia respecto a trabajadores de uno u otro sector de la economía, una vez determinado el salario mínimo se aplica en todo el territorio nacional y para todos los sectores de la economía.

El salario mínimo en Colombia, de conformidad con la actual disposición legal, es único para todo el territorio nacional. Siendo estas las principales características del Salario Mínimo nacional.

El método para la fijación del salario mínimo se describe con detalle en el literal b, numeral 1 de este documento.

Adicionalmente, se recalca que el salario mínimo fijado es de obligatorio cumplimiento tanto para los empleadores como para los trabajadores. El artículo 53 de la Constitución Política consagra el principio de Irrenunciabilidad de los Derechos como una garantía y límite a la autonomía del trabajador, de manera que el trabajador no puede negociar, renunciar, transigir, conciliar, desistir de un derecho que nuestra legislación laboral determine como mínimo e irrenunciable, con lo cual se busca proteger al trabajador hasta de su propia voluntad.

**Respecto del Artículo 5:** Los métodos de fijación del salario mínimo se aplica a todos los sectores de la economía a nivel nacional. Se reitera que el salario mínimo en Colombia, de conformidad con la actual disposición legal, es único para todo el territorio nacional.

El método de fijación del salario mínimo se aplica al interior de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales y anualmente el resultado de la misma se refleja en un decreto expedido por el gobierno nacional.

Ahora bien, la fijación del salario mínimo en Colombia desde el año 2018 se ha efectuado mediante los siguientes decretos: Decreto 2451 de 2018 mediane el cual se fija el salario mínimo mensual legal para el año 2019; Decreto 2360 de 2019 por medio del cual se fija el salario mínimo mensual legal para el año 2020, Decreto 1785 de 2020 a través del cual se fija el salario mínimo mensual legal para el año 2021 y Decreto 1724 de 2021 mediante el cual se fija el salario mínimo mensual legal para el año 2022.

**Tabla 9: Histórico de la variación del salario mínimo Serie histórica Años 1984 a 2022**

Año	Salario mínimo mensual S.M	Variación S.M \$	Variación S.M. %	Auxilio de Transporte	Normatividad
2022	1.000.000	91.474	10,07%	117.172	1724 de dic 15 de 2021
2021	908.526	30.723	3,50%	106.454	1786 de dic 29 de 2020
2020	877.803	49.687	6,00%	102.854	2360 de dic 26 de 2019
2019	828.116	46.874	6,00%	97.032	2451 de dic 27 de 2018
2018	781.242	43.525	5,90%	88.211	2269 de dic 30 de 2017
2017	737.717	48.262	7,00%	83.140	2209 de dic 30 de 2016
2016	689.455	45.105	7,00%	77.700	2552 de dic 30 de 2015
2015	644.350	28.350	4,60%	74.000	2731 de dic 30 de 2014
2014	616.000	26.500	4,50%	72.000	3068 de dic 30 de 2013
2013	589.500	22.800	4,02%	70.500	2738 de dic 28 de 2012
2012	566.700	31.100	5,81%	67.800	4919 de dic 26 de 2011
2011	535.600	20.600	4,00%	63.600	033 de enero 11 de 2011
2010	515.000	18.100	3,64%	61.500	5053 de dic 30 de 2009
2009	496.900	35.400	7,67%	59.300	4868 de dic 30 de 2008
2008	461.500	27.800	6,41%	55.000	4965 de dic 27 de 2007
2007	433.700	25.700	6,30%	50.800	4580 de dic 27 de 2006
2006	408.000	26.500	6,95%	47.700	4686 de dic 21 de 2005
2005	381.500	23.500	6,56%	44.500	4360 de dic 22 de 2004
2004	358.000	26.000	7,83%	41.600	3770 de dic 26 de 2003
2003	332.000	23.000	7,44%	37.500	3232 de dic 27 de 2002
2002	309.000	23.000	8,04%	34.000	2910 de dic 31 de 2001
2001	286.000	25.900	9,96%	30.000	2579 de dic 13 de 2000
2000	260.100	23.640	10,00%	26.413	2647 de dic 23 de 1999
1999	236.460	32.634	16,01%	24.012	2560 de diciembre de 1998
1998	203.826	31.821	18,50%	20.700	3106 de diciembre de 1997
1997	172.005	29.880	21,02%	17.250	2334 de diciembre de 1996
1996	142.125	23.191	19,50%	13.567	2310 de diciembre de 1995
1995	118.934	20.234	20,50%	10.815	2872 de diciembre de 1994
1994	98.700	17.160	21,04%	8.705	2548 de diciembre de 1993
1993	81.540	16.350	25,08%	7.542	2061 de diciembre de 1992
1992	65.190	13.474	26,05%	6.033	2867 de diciembre de 1991
1991	51.716	10.691	26,06%	4.787	3074 de diciembre de 1990

Año	Salario mínimo mensual S.M	Variación S.M \$	Variación S.M. %	Auxilio de Transporte	Normatividad
1990	41.025	8.465	26,00%	3.798	3000 de diciembre de 1989
1989	32.560	6.923	27,00%	-	2662 de diciembre de 1988
1988	25.637	5.127	25,00%	-	2545 de diciembre de 1987
1987	20.510	3.699	22,00%	-	3732 de diciembre de 1986
1986	16.811	3.253	23,99%	-	3754 de diciembre de 1985
1985	13.558	2.260	20,00%	-	001 de enero de 1985
1984	11.298	-	0,00%	-	3506 de diciembre de 1983

Fuente: Ministerio del Trabajo  
 \* Con el decreto 3506 de diciembre de 1983 se unificó el salario mínimo para los sectores urbano y rural, unificación que empezó a regir a partir del año 1984

**d) Sírvase indicar a qué organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores se ha comunicado copia de la presente memoria, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.**

En cumplimiento a lo preceptuado por el Convenio 144, se brindó información y socialización sobre la Memoria del Convenio 99 de la OIT, a las organizaciones más representativas de Empleadores y Trabajadores así:

**EMPLEADORES**

Asociación Nacional de Empresarios de Colombia – ANDI  
 Federación Nacional de Comerciantes FENALCO  
 Asociación Colombiana de Pequeñas y Medianas Industrias ACOPI  
 Sociedad de Agricultores de Colombia SAC

**TRABAJADORES**

Central Unitaria de Trabajadores CUT  
 Confederación de Trabajadores de Colombia CTC  
 Confederación General de Trabajadores CGT

**e) Sírvase indicar si ha recibido de las organizaciones interesadas de empleadores o de trabajadores alguna observación, ya sea de carácter general o relacionada con esta memoria o con la precedente, sobre la aplicación práctica de las disposiciones de los convenios en cuestión. En caso afirmativo, sírvase remitir una copia de las observaciones recibidas, junto con los comentarios que juzgue oportuno formular.**

**1. OBSERVACIONES DE LOS ACTORES**

**1. OBSERVACIONES DE LOS ACTORES**

En el marco del dialogo social y de acuerdo con los compromisos de la reunión del 24 de agosto, se indica que hoy 15 de septiembre de 2022 fueron recibidos los comentarios, de manera conjunta, de los convenios 026,095,099, por parte de la CGT, CTC y CUT; el cual se transcribe a continuación en cada memoria y se anexa en cada una de ellas con los siguientes títulos:

**1.1 COMENTARIOS DE LAS CENTRALES OBRERAS**

**Se aclara que el texto completo de los comentarios sobre este punto, hacen parte integral de la presente memoria y se encuentran en el anexo 2, adjunto.**

**“Introducción sobre el desarrollo o avance de salario en Colombia**

El salario en Colombia, debe trascender más allá de la agenda de discusión entre centrales obreras y gobierno nacional frente al aumento del salario mínimo, o políticas de concertación salarial, su problema radica en la estructura fundamental neoliberal de la economía colombiana y sus relaciones internacionales.

Colombia recibió, en abril de 2020, la membresía oficial para pertenecer a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), y también es vinculante y ratificado ante la OIT lo cual obedece a la regla de políticas internacionales, motivo por el cual hacemos el llamado a que la visión de la construcción de salario y trabajo se construya frente a una realidad concreta que viven los trabajadores en Colombia, y no desde el mercado laboral internacional, pues este no reconoce bajo la regla mínima de la experiencia el territorio y sus necesidades.

A finales del 2020 el aumento del salario mínimo fue del 10,07% lo cual resulta ser el alza más grande en los últimos 5 años, aunque por el aumento porcentual en esta ocasión se presentó como algo atípico ya que; para julio del 2022 la inflación en Colombia ha sido del 10,2%. Un fenómeno económico, que, si bien se celebró un aumento salarial histórico frente al porcentaje sobre el salario mínimo, la realidad de las familias colombianas se desarrolla en el ahorro sistemático obligatorio por un sentido de supervivencia, y no de vida digna, por esto creemos en la necesidad que la OIT responda a la construcción de una Colombia del trabajo justo y estable, incidiendo en el factor esencial de la concertación y el dialogo social.

**¿Alcanza el salario mínimo para la supervivencia de una familia en Colombia?**

Antes de adentrarnos a un análisis sobre los salarios en Colombia, resulta pertinente dar algunos datos importantes sobre condiciones de pobreza en el grueso de la población, pues esto es un punto de partida para establecer si los salarios alcanzan para que los colombianos(as) accedan

a condiciones básicas de calidad de vida, de ahí que durante los últimos cuatro años la pobreza monetaria (número de personas cuyos ingresos son inferiores al costo de una canasta total de bienes y servicios mínimos esenciales), aumentó considerablemente, en el total nacional, pasó del 34,7 % en 2018 al 39,3 % en 2021. Eso implica que, de cada 100 colombianos, casi 40 están viviendo en condiciones de vida inferiores al mínimo aceptable.

Asimismo, según reportó el Departamento Nacional de Estadística – DANE, una familia gastó en el 2021, en promedio, \$1,7 millones. Si proyectamos ese gasto mensual con el 7,96% de incremento del IPC en lo que va corrido del año, tenemos que, para julio del 2022, una familia colombiana gastaría, en promedio \$1.8 millones, sin embargo, el salario mínimo para el 2021 era de \$908.526, mientras que en el 2022 es de \$1.000.000. Lo que quiere decir que, para solventar los gastos de sostenimiento de una familia colombiana se necesitan por lo menos dos salarios mínimos.

**¿En qué gastan los salarios en los hogares colombianos?**

Si se observa la división por rubros de ese promedio de gastos de los hogares, el 28,7% corresponde a alojamiento, servicios públicos y combustible lo que nos da una idea sobre la tenencia de propiedad de la vivienda en los hogares colombianos: el 18,3% a “bienes y servicios diversos”, ente los que se incluye gastos de cuidado personal, protección social, seguros y créditos; el 15,9% a alimentación y el 9,5% a transporte. Esto quiere decir que más del 72% del promedio de gastos de los hogares colombianos se destina a sostenimientos básicos de la familia, lo que se llama también la canasta básica familiar. Lo anterior implica que de cada 7 de cada 10 rubros que reciben los hogares colombianos están destinados estrictamente a gastos de sostenimiento básica de la vida (alimentación, alojamiento, transporte, salud).

Apenas se destina el 3,9% para gastos de vestuario, el 3,5% para muebles y reparaciones del hogar, el 3,3% para información y comunicación y, entre otros gastos distintos a los de la canasta familiar, el más alto es el consumo en restaurantes y hoteles (8,4%).

Es decir, no sólo los gastos promedio de una familia colombiana son superiores al salario mínimo mensual, sino que esos gastos corresponden en su enorme mayoría a aquellos necesarios para el sostenimiento, o para la mera supervivencia. En este análisis también vale la pena considerar que el promedio de ingresos salariales del país en los últimos dos años es de apenas 1,2 salarios mínimos mensuales, por lo que sería correcto afirmar que la inmensa mayoría de colombianos reciben ingresos inferiores a los necesarios para sostener los gastos familiares.

**SALARIO IGUALITARIO**

La lucha por el salario igualitario con respecto a la diferencia de ingreso salarial entre hombre y mujeres ha sido un reto completo, entendemos que la brecha de ingreso mensual que se presenta entre estos es del 17,6% una enorme diferencia frente a una realidad igualitaria en cuestión del trabajo, no solo desde la discusión de género si no desde la realidad en la que todos en este sistema mantenemos las mismas responsabilidades económicas y sociales, lo cual se resume en supervivencia, cualquier peso discriminatorio que sirva como perfilamiento y sea excluyente al salario igualitario, merece la mayor intervención del estado como máximo ente regulador y protector de políticas públicas y sociales de inclusión. Debido a esto es importante promover el acceso y participación igualitaria de las mujeres y hombre en el mercado laboral, de manera que se mejore la brecha de desigualdad, el nivel económico y la igualdad de género

#### PRINCIPALES BRECHAS SALARIALES

Según el DANE, el 88% de los hogares que aportan al gasto de hogares nacional están ubicados en la zona urbana de las principales ciudades. Casi todas las ciudades principales han tenido una inflación superior al promedio nacional en el último año, principalmente Neiva y las ciudades principales del norte del país (Sincelejo, Riohacha, Valledupar y Santa Marta), que tuvieron crecimiento del IPC por encima de 1,3% en el último periodo, mientras el promedio nacional fue de 0,8%.

La desigualdad es más notoria si se habla de brechas de género: los hogares con jefatura femenina tienen por lo general un solo ingreso salarial, lo que contribuiría a explicar por qué el 3,3% de ellos padecen pobreza multidimensional, mientras entre los hogares con jefatura masculina, esta situación la presenta el 2,2%. Es más llamativo si se analiza la brecha salarial entre hombres y mujeres: en el 2019, la brecha salarial entre hombres y mujeres era del 13% pues mientras ellas ganaban en promedio \$1,07 millones, el promedio del salario de ellos era de \$1,2 millones. En el 2020 la brecha salarial disminuyó al 5%, pero no porque el salario de las mujeres haya incrementado, sino porque los ingresos salariales generales disminuyeron más del 8%. Al momento de este informe, no se tienen consolidados los informes de la brecha salarial del 2021.

Como veníamos desarrollando en salario igualitario la brecha salarial entre hombres y mujeres es mucho mayor si se discrimina por dominio geográfico, según un informe del DANE emitido en el 2020 con cifras hasta el 2019. Mientras en las cabeceras urbanas esa brecha alcanza el 17,3%, en las zonas rurales alcanza el 34,5%. La brecha también va creciendo en la medida en que crecen los grupos etarios: mientras en el grupo que comprende a las personas entre los 15 y 24 años, la brecha es del 5,4%, en el grupo de 35 a 44 años es del 15% y en el de 55 años o más es de 21,6%. La brecha salarial disminuye en la medida en que aumenta el nivel de formación, pero se acentúa de acuerdo a la cantidad de hijos: en la población sin hijos, la brecha es del 7%, entre la población con hijos es del 14% y esta proporción crece en la medida en que se tiene más hijos. Esto implica que las labores de cuidado aún siguen implicando altas condiciones de desigualdad.

2. Artículo 1 del Convenio núm. 95. Protección de todos los elementos de la remuneración. En su comentario anterior, la Comisión pidió al Gobierno que comunicara sus comentarios sobre las observaciones de la CTC, la CGT y la CUT que denuncian un fenómeno de «desalarización» en el país, en particular en el sector petrolero, con la conclusión de «pactos de exclusión salarial» en base a las disposiciones del artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo (CST). La Comisión toma nota de que en su reclamación presentada en 2018, las organizaciones querellantes indican que un «pacto de exclusión salarial» es un pacto individual entre el empleador y el trabajador, en el que se establece que, además del pago del salario, el empleador deposita quincenalmente al fondo de pensión voluntario del trabajador, una suma sin naturaleza salarial denominada «estímulo al ahorro». La Comisión toma nota de que las organizaciones querellantes consideran que el «estímulo al ahorro» constituye salario porque: i) se paga como contraprestación del trabajo; ii) representa en muchos casos más del 40 por ciento del salario, y iii) se paga de manera periódica cada quince días. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el artículo 128 del CST permite que, por acuerdo entre el trabajador y el empleador, algunos pagos realizados al trabajador de mera libertad por parte de su empleador, no constituyan salario. La Comisión recuerda que en aplicación del artículo 1, todos los componentes de la remuneración de los trabajadores, independientemente de su denominación o cálculo, son protegidos por el Convenio, y que el hecho de que una prestación de salario, cualquiera sea su denominación, no se integre en la definición de salario regida en la legislación nacional, no constituye automáticamente una violación del Convenio siempre que la remuneración o ganancia debida, cualquiera que sea su denominación, gocen de la cobertura proporcionada por las disposiciones de los artículos 3 a 15 del Convenio (Estudio General de 2003, Protección del salario, párrafo 47). En estas condiciones, la Comisión considera que los aportes regulares efectuados por los empleadores a los fondos de pensión voluntarios de los trabajadores, denominados «estímulos al ahorro», deben gozar de las protecciones proporcionadas por el Convenio. Al respecto, en relación con las protecciones proporcionadas por el Convenio, la Comisión toma nota de que las organizaciones querellantes alegan que el sistema de «estímulo al ahorro» no cumple con los requisitos de los artículos 5 (pago directo al trabajador), 6 (libertad del trabajador de disponer de su salario), y 15 (inspección) del Convenio. Las organizaciones querellantes consideran que no se cumple con los artículos 5 y 6 por las razones siguientes: i) en vista de la posición dominante del empleador en la relación de trabajo, los trabajadores sabían que si no aceptaban la firma del pacto de exclusión salarial no podían ser susceptibles de ascenso y serían relegados de sus puestos de trabajo; ii) dado que el «estímulo al ahorro» es depositado en el fondo de pensiones, no se paga directamente a los trabajadores, y iii) los trabajadores no pueden disponer de estas sumas en la forma que lo quisieran hacer. En su respuesta, el Gobierno afirma que el pacto de exclusión salarial es libremente aceptado por el trabajador y que su acuerdo se deja consignado en el contrato de trabajo firmado entre las partes. La Comisión recuerda que el artículo 5, prevé que el trabajador interesado puede aceptar un procedimiento diferente al pago directo del salario, y que el artículo 6, se refiere a la libertad del trabajador de disponer de su salario. En estas condiciones, la Comisión considera que los hechos alegados no implican una violación de estos artículos. En relación con el artículo 15, la Comisión toma nota de que las organizaciones querellantes alegan que la inspección del trabajo no investigó de oficio ni sancionó esta práctica. Al respecto, la

• Frente a estos convenios ratificados tenemos la ley 52 de 1962 al convenio C095 y la ley 18 de 1968 al convenio C099.

Colombia tiene ratificado el Convenio 095 de la OIT, correspondiente a la protección del salario, desde el 7 de junio de 1963, mediante la Ley 52 de 1962 y por disposición del artículo 53 de la constitución política, esta norma internacional hace parte del derecho interno, además la Corte Constitucional lo ha reconocido dentro del bloque de constitucionalidad y creemos menester precisar en el sentido amplio de la palabra «salario» lo cual habla esta memoria en su artículo 1º del Convenio 95, que únicamente aplica dentro del alcance del mismo convenio, es decir para asegurar la protección del pago efectivo de la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, ya sea escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar, o por servicios que haya prestado o deba prestar.

Las centrales consideramos mantener y garantizar el salario mínimo, el pago efectivo de las prestaciones y remuneraciones, sin embargo, la protección del salario debe establecerse desde la definición amplia contenida en el Convenio.

#### LOS COMENTARIOS DE LA COMISION MANIFIESTAN

1. Artículo 3 de los Convenios núms. 26 y 99. Participación de los interlocutores sociales. La Comisión toma nota de que, en respuesta a las observaciones de la CTC y de la CUT sobre el proceso de fijación del salario mínimo, el Gobierno comunica copia del decreto núm. 2269, de 30 de diciembre de 2017, que establece el salario mínimo legal para 2018. La Comisión toma nota de que, según lo expuesto en la motivación del decreto: i) la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, conformada de manera tripartita, sesionó en plenaria durante varios días en diciembre de 2017, con el fin de fijar de manera concertada el aumento del salario mínimo para 2018, y ii) en sesión de 7 de diciembre de 2017, las centrales obreras (incluyendo la CUT, la CGT y la CTC) y los gremios de empleadores dieron a conocer su posición respecto del incremento del salario mínimo mensual legal vigente.

Frente a este comentario la jurisprudencia de la corte constitucional manifiesta que es deber de los empleadores incrementar anualmente los salarios de sus trabajadores, por lo que el incumplimiento de dicha obligación generaría un enriquecimiento injusto del empleador en detrimento del derecho del empleado a recibir lo justo. La Constitución dispone el deber de actualizar monetariamente el monto de las pensiones, con el fin de proteger a los beneficiarios de esta prestación del fenómeno inflacionario y garantizar así el poder adquisitivo de esta suma de dinero. Para estos efectos, la jurisprudencia constitucional ha establecido la figura de la indexación, la cual se puede aplicar a través de la actualización de la base de liquidación de la prestación o del monto de la mesada pensional reconocida con el reajuste periódico de la misma.

#### PROTECCION AL SALARIO

Comisión observa que algunos casos concretos en relación con todos estos temas están siendo objeto de tratamiento por las jurisdicciones nacionales.

• Finalmente, la Comisión toma nota de que las organizaciones querellantes indican que el hecho de que el «estímulo al ahorro» no tenga carácter salarial tiene consecuencias sobre otros beneficios sociales, en particular sobre las pensiones, para los cuales se calcula el beneficio en función del monto del salario de los trabajadores. Al respecto, la Comisión observa que este tema no está regulado en el Convenio

#### COMENTARIOS DE LAS CENTRALES

#### PREGUNTAS O RETOS QUE SURGEN FRENTE A COMENTARIOS DE LA COMISION DE EXPERTOS

1. ¿Qué tanto recoge positivamente al trabajador el artículo 128 del CST frente al fenómeno de desalarización y regulación de todos los elementos de remuneración salarial en específico al «estímulo al ahorro»?

Entendiendo que, si bien la comisión no lo profundiza, en Colombia la corte habla del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, el cual supone que siempre prevalecen los hechos, sobre los acuerdos formales a los que hayan llegado las partes. Es decir, lo que interesa y será reconocido como válido, no es lo convenido entre el empleador y el trabajador, sino lo que en la práctica sucede dentro del desarrollo de la relación laboral. Lo anterior supone que, si por esencia un pago retribuye el servicio y por lo tanto tiene carácter salarial, no pierde tal condición por el solo hecho que las partes se la nieguen en el acuerdo que suscriban, ¿pues en este caso se aplica el mencionado principio, el cual impide modificar arbitrariamente la naturaleza de los pagos y restarles la connotación de salario a aquellos que realmente sí la tienen.

2. ¿En materia pensional, que tantas regulaciones o que tan eficiente ha sido el estado colombiano al acatar las recomendaciones de la comisión de expertos, frente a que el estímulo al ahorro que, si bien lo recibe el empleado y es de libre destinación y manejo, este no corresponde a salario y por ende no tiene un valor prestacional al momento de cotizar y liquidar la pensión de vejez?

La corte suprema de justicia ha reiterado en que una vez de demuestre el fenómeno de estímulo al ahorro este tiene que ser prestacional y en materia pensional se recomienda un reajuste salarial que debían pagarse de manera indexada dado que frente a los valores adeudados por la reliquidación del auxilio de cesantías y las demás prestaciones sociales legales y extralegales, se cancelaría la indemnización moratoria. Frente a esta última, en aplicación del precedente CSJ SL. 6 may. 2010, rad. 36557, indicó que la modificaria, distinguiendo si los actores formularon o no «reclamación administrativa» dentro del plazo legal, y a partir de ello precisó a quienes se les pagaría un día de salario por 24 meses, luego intereses moratorios, y a quienes solo se les pagarían estos últimos.

Frente al tema de estímulo al ahorro existe un debate al manejo de prácticas sobre Pactos de Exclusión Salarial, y teniendo presente la sentencia del 14 de noviembre de 2018 de la Corte Suprema de Justicia SL5159-2018, MP, se desborda los requisitos que expresamente se consagran en la Ley. En consecuencia, con dicho pronunciamiento, las empresas deberán considerar algunas recomendaciones prácticas.

Del mencionado fallo, se puede extraer la siguiente reflexión, relativa a los dos criterios que definen o delimitan si determinado concepto es o no salarial:

1. Criterio principal: si el pago tiene finalidad o naturaleza salarial y si tiene como causa el trabajo prestado u ofrecido.
2. Criterios auxiliares: habitualidad del pago y proporcionalidad respecto del total de los ingresos.

Así, la Corte concluye que la supuesta destinación específica alegada por la empresa se derrumba con el hecho de que esos auxilios eran traducidos en dinero para que la trabajadora dispusiera de ellos como deseara.

1. Al momento de estructurar pactos de exclusión salarial, deben buscar que la destinación de esos beneficios extralegales coincida con la realidad y que ello sea demostrable.
  2. Los auxilios más recomendables son los previstos en la ley, tales como habitación, alimentación y vestuario; su otorgamiento debe ser cerrado. Es decir, que el valor del auxilio o beneficio no salarial debe girarse, como sucede con la medicina prepagada, el colegio, universidad, o tarjetas que pueden ser utilizadas solo para fines alimenticios, como restaurantes o supermercados, etc.
  3. Cuando se trate de beneficios que puedan ser administrados directamente por el trabajador, éste debe hacer llegar los documentos que acrediten lo pertinente.
- Como quiera que las leyes que regulan el trabajo en Colombia son de orden público y por tanto de obligatorio cumplimiento, es claro que dentro de los anteriores parámetros debe orientarse cualquier decisión que adopten los empleadores, en relación con los pactos de exclusión salarial, pues si bien frente a la estipulación del salario existe libertad para las partes, la misma no es absoluta, al no poder desconocerse los derechos mínimos establecidos en las leyes correspondientes a favor de los trabajadores, ni los principios orientadores del derecho laboral, fundamentalmente aquellos que establecen la favorabilidad en cabeza del trabajador y la primacía de la realidad sobre las formalidades.

La Corte estima que es razonable entender que el artículo *Ibidem* señala que los pactos de desregularización salarial tienen efectos jurídicos cuando las partes del contrato de trabajo así lo acuerden. No obstante, esta hermenéutica es contraria a la Carta Política, ya que afecta normas constitucionales con las cuales debe acomodarse. Ello es el resultado de la aplicación del principio de interpretación conforme de la Constitución, bajo el cual todo análisis de un precepto normativo debe realizarse en armonía con los parámetros superiores. La C-521 de 1995 advirtió que lo acordados de exclusión salarial no pueden servir de excusa para vulnerar derechos irrenunciables de los trabajadores.

De acuerdo con lo mencionado, es claro que las partes sí pueden suscribir pactos de exclusión salarial sobre algunos pagos, siempre y cuando se respete la normatividad laboral y constitucional

(incluido el principio de la primacía de la realidad sobre las formas). Los pactos mencionados resultan útiles para precisar la naturaleza de los pagos no salariales y facilitar la identificación de las bases de liquidación de prestaciones sociales, aportes a la seguridad social y parafiscales.

En este orden de ideas, consideramos importante que, para la validez de los acuerdos de exclusión salarial, los respectivos pagos, cumplan con las siguientes condiciones, que señalamos a modo ilustrativo:

- Que no retribuyan de manera directa el servicio prestado por el trabajador.
- Que enmarquen dentro de los casos expresamente excluidos de esta connotación, por la ley.
- Que no sean reconocidos y pagados de manera constante o habitual.
- Que sean otorgados por mera liberalidad del empleador.
- Que su reconocimiento se efectúe por medio de un acuerdo celebrado entre las partes, en el que quede pactada su condición no salarial. En este acuerdo, idealmente debe consignarse la posibilidad que se reserva el empleador de modificar o suprimir el pago, de forma unilateral, sin que sea necesaria la existencia de una condición especial y sin que ello represente desmejora de las condiciones laborales.

3. Artículo 4 del Convenio núm. 95 y artículo 2 del Convenio núm. 99. Pago del salario en especie. La Comisión toma nota de que en sus observaciones la CGT indica que, en el sector agrario, es usual que se incumpla con el máximo establecido por el CST para el pago del salario en especie. La Comisión observa que el artículo 129 del CST limita el pago parcial en especie al 50 por ciento de la totalidad del salario y al 30 por ciento cuando el trabajador devengue el salario mínimo. A este respecto, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre cómo se garantiza en la práctica el cumplimiento con los límites establecidos en la legislación nacional.

**COMENTARIOS DE LAS CENTRALES**

Frente a esto creemos pertinente aclarar que no ha habido mayor avance normativo y es importante señalar que el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo indica que constituye salario "todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio". Así lo señaló la Corte Constitucional en sentencia T-081 del 24 de febrero de 1997: "En toda relación laboral se generan obligaciones recíprocas para el patrono y para el empleado, pues mientras éste se compromete a poner su capacidad laboral y su esfuerzo físico en favor de la empresa, el primero tiene el deber de retribuirle económicamente por su labor. En ese orden, el salario es la contraprestación que recibe el trabajador por la labor desempeñada y como tal éste tiene el derecho a recibir su remuneración de manera cumplida, oportuna y prestacional.

**Salario en especie**

El salario en especie constituye toda retribución material distinta al dinero que recibe el trabajador como parte de su remuneración salarial y como contraprestación directa del servicio.

De acuerdo con lo anterior, podrían existir créditos ocasionales salariales, si, en efecto, retribuyen el servicio; también dineros que en función del total de los ingresos representen un porcentaje minúsculo y, sin embargo, sean salario. Por ello, en esta oportunidad, vale la pena insistir en que el salario se define por su destino: la retribución de la actividad laboral contratada.

4. Artículo 4 de los Convenios núms. 26 y 99, y artículo 15 del Convenio núm. 95. Inspecciones y sanciones. La Comisión toma nota de que en sus observaciones: i) la CTC y la CUT señalan que las sanciones impuestas son pocas en comparación con los casos de incumplimiento de las normas sobre salarios, y ii) la CGT denuncia la ausencia de inspección rural efectiva que conlleva a altas tasas de informalidad, así como al incumplimiento del pago del salario mínimo legal vigente. La Comisión toma nota de que el Gobierno: i) proporciona información sobre las acciones preventivas de los inspectores del trabajo, el número de investigaciones iniciadas, las resoluciones ejecutorias y las sanciones impuestas en materia de salario, y ii) detalla los avances logrados en la implementación del Sistema de Información, de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo. La Comisión espera que las medidas adoptadas en este contexto den lugar a progresos en el cumplimiento con las normas en materia de salarios y pide al Gobierno que proporcione información al respecto. También señala que estos temas son examinados en el marco del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y del Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129).

Respuesta: el gobierno nacional que, con respecto a la Tendencia de la generación de empleo en el sector agrario colombiano, precedemos a hacer un análisis de con datos del DANE, DNP, entre otros.

La generación de empleos por la agricultura colombiana (aproximadamente 2,8 millones para el año 2005), ajustada a modelos logísticos o lineales, tiene una tendencia de crecimiento de aproximadamente 40 mil empleos por año. El subsector de producción vegetal (SPV), como se adelantó en la revisión de literatura, es el que más empleos genera, aproximadamente cerca de 2,3 millones para el año 2005 lo cual tiende a crecer, pero este aumento de generación de empleo es por crecimiento empresarial mas no desde una política interna de fortalecimiento del empleo lo cual son aproximadamente 50 mil empleos por año. Por el contrario, el subsector de producción animal (SPA) genera menos empleos (0,5 millones) y su tendencia es de descenso, de aproximadamente 10 mil empleos por año. Si se relaciona a estos dos subsectores. Si se compara la forma de la línea de generación de empleo de agricultura, se observa que esta se asemeja más a la línea de la del SPA que a la del SPV; de donde se deduce que la tendencia de la generación de empleo en la agricultura colombiana está muy influenciada por la tendencia de la generación de empleo en el SPA, y no de una voluntad empresarial de incentivar la formación y generación de empleo centrado una formación profesional integral, que no es posible en el sistema actual que se forma mano de obra barata semicalificada. Las variables que determinan de manera directa la generación de empleo tanto en el SPV como en el SPA son: número de unidades productivas por subsector, número de productos por subsector, volúmenes de producción por producto, destino de la producción y desarrollo de tecnología por subsector.

El presidente ejecutivo de Fedepalma manifiesta que "Desde Fedepalma se han apoyado estudios que permiten presentar un diagnóstico del tema laboral y salarial de la agroindustria. En 2011, junto con Fedesarrollo, se publicó el estudio Caracterización del empleo en el sector palmicultor colombiano en el cual se analizan las relaciones laborales y su impacto en el bienestar de los trabajadores y en los entornos palmeros. En 2017, se llevó a cabo la Primera Gran Encuesta de Empleo Directo en el sector de la palma de aceite, elaborada por el DANE y, en 2020, en conjunto con Econometría, sirve para entender el contexto de la remuneración de la Palma-cultura nacional, esclarecer y conocer el panorama del salario mínimo colombiano frente a los demás países productores de palma de aceite y profundizar en las características del salario y su institucionalidad en nuestro país."

Nos preocupa mucho la informalidad laboral en otros sectores como: comercio y servicios donde la sindicalización es muy baja por no decir nula, si bien el sector agrícola como el del Banano, Palma y Piña está muy avanzado, en los sectores antes mencionado hay carencia de formalización, caso muy concreto está en el sector puerto, allí la operación de mano de obra sindicalizada escasamente llegara al 13,5% y su mano de obra o trabajadores está más arriba de los 2.600 empleos directos, de por cierto muy baja teniendo en cuenta que se realizan allí operaciones en tierra y agua que conducen mercancía de exportación e importación, a y con más de 23 países alrededor del mundo con tratados de comercio limpio y saludable; eso indica y quiere decir mucho en lo que alimento se refiere".

**1.2 COMENTARIOS DE LA ANDI SOBRE LOS MÉTODOS PARA LA FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS (AGRICULTURA). 1951 (NÚM 99)**

Se aclara que el texto completo de los comentarios sobre este punto, hacen parte integral de la presente memoria y se encuentran en el anexo 2, adjunto.

«En Colombia se determina el salario mínimo de acuerdo con lo establecido por la Ley 278 de 1996, en la que se faculta a la Comisión de Políticas Salariales y Laborales de fijar de manera concertada el salario mínimo de carácter general, teniendo en cuenta que se debe garantizar una calidad de vida digna para el trabajador y su familia.

De este modo, la norma estipula un trámite para negociar el salario mínimo a través del diálogo social, de forma racional y equilibrada, para lograr establecer una noción equilibrada sobre el aumento salarial correspondiente. Lo anterior en concordancia con lo estipulado por los Convenios 95 y 99.

En cuanto al funcionamiento de la Comisión de Políticas Salariales y Laborales, la ANDI precisa, que, conforme con lo estipulado en la norma, deberá decidir a más tardar el quince (15) de diciembre de cada año, y que, si no es posible concertar - objetivo ideal del sistema-, la parte o partes que discrepen deben, obligatoriamente, explicar por escrito las razones de la salvedad y luego deberán reunirse para buscar consenso antes del 30 de diciembre.

Así las

**Sede Administrativa**  
 Dirección: Carrera 14 No.

**Atención Presencial**  
 Con cita previa en cada

**Línea nacional gratuita**  
 018000 112518



cosas, la atribución del Gobierno para definir el salario mínimo es netamente subsidiaria, lo cual significa que no adquiere competencia para dictar el decreto que fije el salario mínimo unilateralmente si no se han agotado las etapas de diálogo tripartito y de consenso que establece la legislación.»

1.2 ANÁLISIS DE GOBIERNO

Con Fundamento en lo anterior y con base en lo señalado en el literal e) del formulario que a la letra refiere: "Sirvase indicar si ha recibido de las organizaciones interesadas de empleadores o de trabajadores alguna observación, ya sea de carácter general o relacionada con esta memoria o con la precedente, sobre la aplicación práctica de las disposiciones de los convenios en cuestión. En caso afirmativo, sirvase remitir una copia de las observaciones recibidas, junto con los comentarios que juzgue oportuno formular"; el Gobierno de Colombia ha identificado los siguientes desafíos y posibles rutas de atención, los cuales no comprometen a los actores sociales (centrales y empresarios); sin embargo es importante señalar que el Gobierno de Colombia continuará avanzando, en el marco de las instituciones de diálogo social establecidas en el país, en la búsqueda de mejores y mayores beneficios en los temas laborales, siempre en consulta con los actores sociales (empleadores y trabajadores).

1. AVANCES

El salario mínimo que entró a regir en el año 2019 fue el producto de la concertación al interior de la Comisión Permanente de Concertación, quien acordó un incremento del 6% por lo que dicho incremento se vio reflejado en el Decreto 2451 del 27 de diciembre de 2018 en el que se dispuso un salario mínimo que ascendió a la suma de OCHOCIENTOS VEININTIOCHO MIL CIENTO DIECISEIS PESOS.

El salario mínimo que rige a partir del 1 de enero de 2022 es el producto del acuerdo al que llegó la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales el día 14 de diciembre de 2021, en el que se acordó un incremento del salario mínimo que asciende a UN MILLÓN DE PESOS (\$1.000.000.00) y un auxilio de transporte por valor de CIENTO DIECISIETE MIL CIENTO SETENTA Y DOS PESOS (\$117.172.00).

2. DESAFÍOS

Reactivar la Subcomisión de Formalización Laboral en el Sector Rural creada mediante Resolución 1235 de 2016 con el objeto de elaborar de manera concertada un diagnóstico sobre las causas generadoras de la informalidad laboral en el sector rural, así como en sus principales subsectores.

Además, el reto respecto de este convenio es adelantar políticas públicas que garanticen los derechos de los trabajadores y trabajadoras del sector rural y que el Ministerio del Trabajo pueda realizar conforme a la normatividad laboral el seguimiento e implementación adecuada de las mismas conforme a los mandatos constitucionales y legales en la materia.

3. ACCIONES

Reactivar la Subcomisión de Formalización Laboral en el Sector Rural, con el objeto de analizar de manera tripartita el desarrollo de políticas públicas que conduzcan a la empleabilidad en el sector rural y la garantía de sus derechos laborales.

El formulario adoptado por el Consejo de Administración de la OIT, para dar respuestas a memorias, inicialmente referido, fue aprobado en la sesión del 13 de septiembre de 2022, en el marco de la Subcomisión de Asuntos Internacionales, por los siguientes actores:

EMPLEADORES:

- Asociación Nacional de Empresarios de Colombia- ANDI.
- Federación Nacional de Comerciantes- FENALCO.
- Asociación Colombiana de Medianas y Pequeñas Industrias- ACOPI.
- Sociedad de Agricultores de Colombia- SAC.
- Asociación Bancaria y de Entidades Financiera De Colombia - ASOBANCARIA

TRABAJADORES

- Central Unitaria de Trabajadores- CUT.
- Confederación General de Trabajadores- CGT.
- Confederación de Trabajadores de Colombia- CTC.

GOBIERNO

- Ministra del trabajo de Colombia
- Viceministro de relaciones labores e inspección

Cordialmente,

GLORIA BEATRIZ GAVIRIA RAMOS  
Jefe Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales

INFORMES AL CONGRESO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

(Memoria (Convenio número 100, Igualdad de remuneración, 1933)

MEMORIA

CONVENIO SOBRE LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN, 1933 (No. 100)

Presentada por el Gobierno de Colombia de conformidad con las disposiciones del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, correspondiente al periodo comprendido del 1° de septiembre de 2018 al 30 de junio de 2022, acerca de las medidas adoptadas para dar efectividad a las disposiciones del convenio sobre la igualdad de remuneración, 1933 (No. 100)

CONTEXTO:

Teniendo en cuenta que para el Gobierno es fundamental el dialogo social y la concertación, se acordó el pasado 24 de agosto en la reunión celebrada en el marco de la subcomisión de asuntos internacionales con los gremios de la producción ANDI, ACOPI, SAC y las centrales obreras CUT, CTC y CGT una agenda de trabajo conjunto para presentar los informes ante la Organización Internacional del Trabajo.

En este sentido y dado que nuestro Gobierno entiende que el cumplimiento de la obligación fundamental de los Estados Miembros en virtud de la Constitución de la OIT de presentar las memorias no constituye un asunto que haya de ser tomado a la ligera, presentamos la memoria del presente convenio incluyendo un contexto sobre la realidad del país, los avances alcanzados, las observaciones de los actores sociales, los retos que tenemos y un marco de alternativas para avanzar conjuntamente en posibles soluciones.

Cada uno de los actores tripartitos, empresarios y sindicatos han puesto todo su empeño para avanzar en la construcción unificada de las presentes memorias:

BRECHA SALARIAL EN COLOMBIA

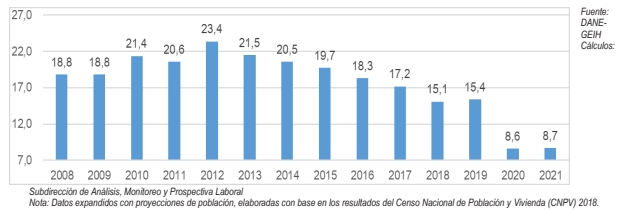
Según el DANE en el caso de Colombia la brecha entre géneros es bastante marcada. La desigualdad no sólo está en los salarios que perciben las mujeres, sino también en la tasa de desempleo que afrontan. El DANE registró en el trimestre octubre – diciembre del 2018, una tasa de desempleo en los hombres de 6.7% mientras que para las mujeres en el mismo periodo de tiempo fue de 12.4%. La entidad encargada de las estadísticas del país asegura que el desempleo de las mujeres está por encima del promedio. La región Caribe, es la zona con las brechas más amplias del país.

Según la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH, DANE, 2019), aunque las mujeres en 2019 correspondían al 51,1% de la población en edad de trabajar (PET), representan el 42,9% de la población económicamente activa (PEA) y el 41,4% de la población ocupada: de los 22,3 millones de personas ocupadas en el país, 13,1 millones eran hombres y 9,2 millones eran mujeres [4]. Asimismo, la tasa de desempleo de las mujeres no ha alcanzado nunca valores de un dígito y ha sido superior a la de los hombres en por lo menos 4,9 puntos porcentuales. En cuanto a las ramas de actividad, en 2019, 2 ramas emplearon al 65,1% de las mujeres ocupadas y al 34,5% de los hombres ocupados: i) Comercio, hoteles, restaurantes y ii) Servicios comunales sociales y personales. En este sentido, se observa una segregación ocupacional de género tanto horizontal (según las ramas de actividad en las que están sobrerepresentadas), como

vertical (en cuanto a posición ocupacional y acceso a cargos directivos).

1. Artículo 1 y 2 del Convenio: Brecha de ingresos laborales promedio en Colombia.

- Brecha de ingresos entre hombres y mujeres ocupados promedio anual 2008 a 2021



La brecha de ingresos laborales corresponde a la diferencia porcentual que presentan los ingresos promedio mensuales recibidos por las mujeres ocupadas respecto al que tienen los hombres ocupados. En la estimación de los ingresos mensuales son considerados los ingresos monetarios mensuales promedio recibidos del trabajo principal, el trabajo secundario, así como los pagos realizados en especie. La brecha de ingresos entre hombres y mujeres para año 2021 fue de 8,7%, es decir el ingreso de las mujeres representa un 8,7% menos en comparación con el de los hombres. Se puede evidenciar como durante los últimos años esta brecha se redujo en 14,7pp entre 2012 y 2022.

- Brecha de ingresos entre hombres y mujeres 2017 a 2021

	2017	2018	2019	2020	2021	Variación pp 2021-2017
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	30,0	30,0	30,4	23,7	21,4	-8,6
Actividades financieras y de seguros	7,2	14,7	24,5	19,8	4,8	-2,4
Actividades inmobiliarias	9,0	-2,8	1,7	15,4	-4,3	-13,1
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	42,0	40,4	39,4	37,9	42,0	-0,0
Administración pública y orden, educación y atención de la salud humana	28,0	29,4	29,2	34,4	34,4	6,4
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	48,0	48,1	48,0	41,8	34,1	-13,9
Alquiler y servicios de comida	37,4	33,4	34,8	33,8	39,0	1,6
Comercio y reparación de vehículos	38,4	32,7	38,4	30,1	23,9	-14,5
Construcción	49,2	27,4	40,4	40,0	40,0	-9,2
Explotación de minas y canchales	10,4	9,0	4,4	28,8	4,8	-6,6
Industria manufacturera	32,4	35,0	35,0	30,5	28,7	-4,7
Información y comunicaciones	41,0	34,1	38,1	28,1	17,0	-24,0
Manejo de electricidad, gas, agua y gestión de desechos	19,0	19,4	17,4	4,1	4,1	-14,9
Transporte y almacenamiento	25,0	49,5	48,0	22,0	48,4	23,4
Total	17,1	18,1	18,4	8,4	8,7	-8,4

La brecha de ingresos entre hombres y mujeres por sectores económicos ha mostrado una reducción generalizada entre 2017 y 2021. En general ha caído 8,5pp.

Definición de la brecha:

Brecha = ((Ingreso Promedio Hombres - Ingreso promedio mujeres) / Ingreso Promedio Hombres) x 100

Teniendo en cuenta las cifras expuestas, resulta pertinente exponer que la brecha salarial entre mujeres y hombres debe ser comprendida como un fenómeno multicausal que no se reduce exclusivamente a variables socioeconómicas o el trabajo en sí mismo, y se relaciona estrechamente con las exclusiones históricas que han tenido las mujeres.

- a) Sírvase proporcionar información sobre toda nueva medida legislativa u otras medidas relacionadas con la aplicación de los convenios ratificados; en caso de no haber sido y enviada esta documentación, sírvase remitir copias de los textos pertinentes a la Oficina Internacional del Trabajo junto con esta memoria.

En materia normativa:

A nivel normativo, el país expidió la Ley 1496 de 2011 vigente tiene como principal objetivo garantizar la igualdad salarial y de retribución real y efectiva entre mujeres y hombres además de establecer los mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación en cuanto a la retribución laboral.

En el año 2014, el Ministerio del Trabajo presentó en la Cámara de Representantes el Proyecto de Ley Número 177 de 2014 "por el cual se modifica la Ley 1496 de 2011" el cual fue aprobado en las plenarias llevadas a cabo los días 3 de diciembre del mismo año y el 22 de abril de 2015. Posteriormente, se radicó en la Comisión Séptima del Senado de la República como el Proyecto de Ley 165 de 2015 "mediante el cual se pretende modificar la Ley 1496 de 2011, con miras a fortalecer su aplicabilidad". Esta iniciativa del Gobierno Nacional fue archivada por vencimiento de términos, conforme lo dispone la Ley 5 de 1992.

En este caso para este período no hay nueva normativa.

- b) Sírvase responder a los comentarios que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones o la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia han dirigido a su Gobierno, según figura en el anexo a este formulario.

Para el presente periodo, dentro del convenio 100 sobre la inspección del trabajo, no decidió la Comisión de Expertos en aplicación de convenios y Recomendaciones -CEACR- para el Gobierno de Colombia, Observaciones y Solicitudes Directas.

No obstante, es de informarse a la OIT, que se dio cumplimiento a la obligación de respuesta de memoria del convenio 100, sobre Sobre La Igualdad De Remuneración, en el año 2018, de conformidad con el periodo preestablecido por la OIT.

- c) Si no se ha facilitado ya en la respuesta a la pregunta b), sírvase proporcionar información sobre la aplicación práctica de los correspondientes convenios (por ejemplo, copias o extractos de documentos oficiales, incluidos informes de inspección, estudios y encuestas o estadísticas); sírvase indicar, asimismo, si los tribunales ordinarios de justicia u otros órganos judiciales han dictado resoluciones sobre cuestiones de principio relativas a la aplicación de los correspondientes convenios. En caso afirmativo, sírvase proporcionar el texto de dichas resoluciones.

A continuación, se presentan estadísticas:

- Número de ocupados por rama de actividad económica según sexo a nivel nacional

Se actualizan los datos de 2015 a 2021 teniendo en cuenta que la GEIH del DANE permite realizar estimaciones de ocupados por rama de actividad económica con la CIU rev. 4.

Ocupados por actividad económica según CIU Rev 4 desagregado por hombres y mujeres promedio anual 2015 a 2021

Cifras en miles

Table with columns for Activity, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021. Rows include Agriculture, Manufacturing, Construction, etc.

- Brecha ingreso por Nivel educativo

Brechas de ingreso entre hombres y mujeres promedio anual 2015 a 2021

Table showing income gaps for different education levels: Hasta básica primaria, Hasta básica secundaria (60-0), Media (100-130), Superior o universitaria.

- Información estadística sobre la participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo por sector público - privado, rama económica y nivel educativo

Ocupados sector público o de la posición ocupacional obrero o empleado del gobierno por actividad económica, hombres y mujeres promedio anual 2015 a 2021 Cifras en miles

Table showing public sector employment by economic activity and gender from 2015 to 2021.

- Información estadística sobre la participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo por sector público - privado, rama económica y nivel educativo

Ocupados sector privado (o demás posiciones ocupacionales) por actividad económica por hombres y mujeres promedio anual 2015 a 2021 Cifras en miles

Table showing private sector employment by economic activity and gender from 2015 to 2021.

Table with columns for Activity, 2019, 2020, 2021. Rows include Agriculture, Manufacturing, Construction, etc.

Fuente: DANE-GEIH. Nota: Datos expandidos con proyecciones de población, elaborados con base en los resultados del Censo Nacional de Población y Vivienda (CNPV) 2018.

- Número de ocupados por nivel educativo y sexo

Ocupados por título o diploma de mayor nivel educativo recibido desagregado por hombres y mujeres promedio anual 2015 a 2021 Cifras en miles

Ocupados por nivel educativo más alto alcanzado desagregado por hombres y mujeres promedio anual 2015 a 2021 Cifras en miles

Table showing occupation by highest education level received and reached, broken down by gender and year.

Fuente: DANE-GEIH. Nota: Datos expandidos con proyecciones de población, elaborados con base en los resultados del Censo Nacional de Población y Vivienda (CNPV) 2018.

Actividad económica principal de la empresa o negocio CIIU Rev 4	2019			2020			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	2343	447	3350	2751	588	3350	2564	663	3325
Explotación de minas y canchales	168	32	198	168	32	198	139	22	161
Industria manufacturera	1385	1084	2473	1316	887	2103	1389	930	2325
Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos	137	39	173	133	32	207	118	61	228
Construcción	1307	85	1489	1344	87	1530	1381	86	1478
Comercio y reparación de vehículos	2224	1895	4214	2056	1749	3800	2205	1852	4132
Transporte y almacenamiento	1238	124	1512	1266	119	1389	1403	126	1529
Alojamiento y servicios de comida	619	1110	1733	440	961	1401	477	1058	1532
Información y comunicaciones	181	136	317	179	117	296	201	122	323
Actividades financieras y seguros	129	172	303	113	158	273	126	159	285
Actividades inmobiliarias	191	89	277	164	73	237	191	77	268
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	600	782	1382	580	693	1270	618	798	1413
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	534	1230	1764	472	1008	1470	518	1081	1599
Actividades artísticas, recreativas, recreación y otras actividades de servicios	891	1402	2353	859	1259	1958	691	1178	1789
No informa	1	0	1	4	2	6	0	0	0
Total	12449	8392	21381	11539	7597	19136	12354	8272	20626

Nota: Datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas con base en los resultados del Censo Nacional de Población y Vivienda (CNPV) 2018.  
 Nota: Las desagregaciones de actividad económica según CIIU Rev 4 solo se tienen para los años 2019 en adelante.  
 Cálculo: Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral Ministerio del Trabajo

**Ocupados sector público o de la posición ocupacional obrero o empleado del gobierno por nivel educativo más alto alcanzado desagregado por hombres y mujeres promedio anual 2015 a 2021 Cifras en miles**

Título o diploma de mayor nivel educativo recibido	2015			2017			2019		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Hasta Básica Primaria	10	4	14	11	4	15	9	14	11
Hasta Básica Secundaria	10	5	15	9	3	13	7	2	9
Media	97	37	134	107	37	144	97	35	133
superior o universitaria	303	373	676	315	379	694	302	378	680
no sabe, no informa, sin info	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	421	419	840	443	423	866	416	420	835

Título o diploma de mayor nivel educativo recibido	2019			2020			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Hasta Básica Primaria	9	4	13	8	3	11	8	2	10
Hasta Básica Secundaria	7	2	10	7	2	9	5	1	6
Media	82	31	113	91	26	116	86	34	119
superior o universitaria	340	382	721	325	394	719	325	385	710
no sabe, no informa, sin info	0	0	0	4	8	0	0	0	0
Total	437	419	857	435	429	864	424	422	846

Fuente: DANE-GEH  
 Nota: Datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas con base en los resultados del Censo Nacional de Población y Vivienda (CNPV) 2018.  
 Cálculo: Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral Ministerio del Trabajo

**Ocupados sector privado (o demás posiciones ocupacionales) por nivel educativo más alto alcanzado desagregado por hombres y mujeres promedio anual 2015 a 2021 Cifras en miles**

Título o diploma de mayor nivel educativo recibido	2015			2016			2017			2018		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Hasta Básica Primaria	4.237	2.337	6.573	4.117	2.269	6.386	4.157	2.236	6.393	4.088	2.153	6.242
Hasta Básica Secundaria	1.930	1.209	3.147	1.947	1.164	3.111	1.905	1.152	3.057	1.925	1.129	3.054
Media	3.273	2.422	5.695	3.395	2.542	5.938	3.459	2.690	6.189	3.681	2.753	6.434
superior o universitaria	2.428	2.621	5.049	2.487	2.711	5.198	2.594	2.755	5.349	2.650	2.858	5.507
no sabe, no informa, sin info	5	3	7	4	2	6	2	1	3	2	1	3
Total	11.880	8.592	20.472	11.951	8.688	20.639	12.158	8.834	20.992	12.347	8.893	21.240

Título o diploma de mayor nivel educativo recibido	2019			2020			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Hasta Básica Primaria	3.941	1.992	5.933	3.492	1.562	5.054	3.581	1.598	5.179
Hasta Básica Secundaria	1.932	1.114	3.046	1.711	832	2.543	1.801	915	2.716
Media	3.858	2.903	6.761	3.775	2.544	6.319	4.183	2.938	7.021
superior o universitaria	2.717	2.922	5.639	2.484	2.598	5.081	2.787	2.920	5.707
no sabe, no informa, sin info	1	0	1	7	62	139	2	2	3
Total	12.448	8.532	21.381	11.539	7.597	19.136	12.354	8.272	20.626

Fuente: DANE-GEH  
 Nota: Datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas con base en los resultados del Censo Nacional de Población y Vivienda (CNPV) 2018.  
 Cálculo: Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral Ministerio del Trabajo

Actualmente el organismo o entidad de las estadísticas en Colombia, Departamento Nacional de Estadísticas a través de la Gran Encuesta Integrada de Hogares genera información con enfoque étnico o de autorreconocimiento étnico de los siguientes grupos:

- Indígena
- Negro, afrodescendiente, raizal y palenquero
- Negro, afrocolombiano o afrodescendiente

**Tasa global de participación – TGP, Tasa de ocupación – TO y Tasa de desempleo – TD según autorreconocimiento étnico y sexo Agosto 2021- Julio 2022**

Autorreconocimiento étnico según sexo		Total Nacional Agosto 2021-Julio 2022			
		Indígena	Negro, afrodescendiente, raizal y palenquero	Negro, afrocolombiano o afrodescendiente	Ninguno
		<b>Total</b>	TGP 66,7 TO 61,6 TD 7,6	65,3 55,8 14,6	65,3 55,8 14,6
<b>Hombre</b>	TGP 78,5 TO 73,4 TD 6,5	78,1 70,2 10,1	78,1 70,2 10,1	76,1 68,8 9,6	
<b>Mujer</b>	TGP 56,2 TO 51,2 TD 9,0	53,6 42,6 20,6	53,6 42,6 20,6	49,9 42,4 15,1	

**Juventud según sexo y autorreconocimiento étnico (15 a 28 años) Tasa global de participación – TGP, Tasa de ocupación – TO y Tasa de desempleo – TD agosto 2021-Julio 2022**

Autorreconocimiento étnico según sexo		Total Nacional Agosto 2021-Julio 2022			
		Indígena	Negro, afrodescendiente, raizal y palenquero	Negro, afrocolombiano o afrodescendiente	Ninguno
		<b>Total</b>	TGP 57,2 TO 50,9 TD 11,1	52,7 40,6 22,9	52,7 40,6 23,0
<b>Hombre</b>	TGP 66,8 TO 60,4 TD 9,6	62,9 52,7 16,2	63,0 52,7 16,3	62,5 52,5 16,0	
<b>Mujer</b>	TGP 48,6 TO 42,4 TD 12,9	42,7 28,8 32,6	42,7 28,7 32,7	46,4 34,7 25,1	

Nota: Datos expandidos con proyecciones de población elaboradas con base en los resultados del Censo 2018. La población étnica (Ethnic) no se incluye debido a representatividad estadística.  
 Fuente: DANE - GEH.

**INFORMACIÓN EN LA PRÁCTICA:**

- Información estadística que permita determinar los avances en la participación de hombres y mujeres en la formación vocacional, en el mercado de trabajo y en los puestos de dirección, incluso en sectores no tradicionales

Con la adopción de la Clasificación Única de Ocupaciones se construyó Ocupacol el Catálogo de Ocupaciones para Colombia, una plataforma diseñada para que los actores del ecosistema de capital humano del país accedan a información detallada sobre cómo está constituido el mercado laboral en materia de ocupaciones. <https://ocupacol.mintrabajo.gov.co/>

La herramienta cuenta con tres alternativas de búsqueda y una sección de estadísticas para facilitar la navegación y obtener información de las ocupaciones del mercado laboral del país.

Mejora la pertinencia de la oferta educativa y de formación para el trabajo de acuerdo con las necesidades de empleo del sector productivo, facilita la movilidad laboral de los trabajadores y buscadores de empleo,

promueve la gestión del talento humano por competencias y el encuentro entre la oferta y la demanda de trabajo. Al igual que, el uso de información estadística sobre la ocupación con calidad, pertinencia y continuidad.

Esta herramienta tiene una sección de estadísticas en la que podrá encontrar la información sobre ocupados, desocupados y vacantes del servicio público de empleo por cada una de las ocupaciones. <https://ocupacol.mintrabajo.gov.co/Reportes/Reportes>

**MODELO DE INCLUSIÓN LABORAL PARA EL CIERRE DE BRECHAS**

En el marco de las disposiciones del artículo 2 del Decreto 4108 de 2011, el Ministerio del Trabajo en su misionalidad de "Formular, dirigir y evaluar la política de generación de empleo e incremento del nivel de empleabilidad de la población, especialmente la población en condición de vulnerabilidad, en coordinación con otras entidades competentes", reconoce la importancia de las Políticas Activas de Mercado de Trabajo (PAMT) para aumentar la probabilidad de que los desempleados encuentren empleo, mejorar la productividad y los ingresos de los subempleados y promover la inserción laboral de personas con mayores barreras de empleabilidad, creando en el año 2013 el Servicio Público de Empleo (SPE) por la Ley 1636 de 2013 con el propósito de articular y ejecutar un sistema integral de políticas activas y pasivas de empleo para mitigar el desempleo en el país. Su función esencial es lograr la mejor organización posible del mercado de trabajo, para lo cual ayudará a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente, y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a las necesidades de las empresas.

De acuerdo con la Ley 1636, la prestación de este servicio público está a cargo de la Agencia Pública de Empleo del Servicio Nacional de Aprendizaje (APE Sena), las agencias de gestión y colocación de empleo constituidas por las Cajas Compensación Familiar, las agencias públicas de las entidades territoriales, las agencias privadas con y sin ánimo de lucro de gestión y colocación de empleo, y las bolsas de empleo; las cuales en conjunto constituyen la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo.

Para administrar este servicio y su Red de Prestadores, la Ley 1636 creó la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, cuyas funciones son promover la prestación del Servicio Público de Empleo, diseñar y operar un sistema de información, desarrollar instrumentos para la promoción de la gestión y colocación de empleo y administrar los recursos públicos para el ejercicio de estas funciones.

En el ejercicio de estas funciones, la Unidad del Servicio Público de Empleo creó el Modelo de Inclusión Laboral que agrupa los actores, los mecanismos, los instrumentos, las acciones y los servicios, implementados a través de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, para fortalecer y ampliar su oferta de servicios, contribuyendo a la mitigación de las barreras que se encuentran en la oferta y la demanda laboral en un territorio y de esta manera lograr la inclusión laboral.

Este Modelo, que se caracteriza por ser flexible y adecuarse a las necesidades del entorno, se fundamenta en los enfoques de derechos, diferencial, psicosocial y territorial; asociados a la política pública del país. Adicionalmente, el Modelo identifica tres tipos de barreras de acceso al mercado laboral:

- Las barreras individuales, que son las generadas por la ausencia o deficiencia de habilidades, actitudes y/o conocimientos para cumplir los requisitos en procesos de selección;

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Las barreras organizacionales</b>, que son las que corresponden a los sesgos, prejuicios o estereotipos asociados a los requisitos exigidos por los empleadores en la construcción de perfiles laborales y en la búsqueda de candidatos; y</li> <li>• <b>Las barreras del entorno</b>, que son las relacionadas con el conjunto de factores sociales, culturales, económicos y políticos, entre otros, presentes en un territorio y que, en conjunto, afectan la inclusión laboral.</li> </ul> <p>Para facilitar el acceso al mercado laboral formal de los grupos poblaciones que mayores dificultades presentan, la Unidad del Servicio Público de Empleo desarrolla estrategias de intervención de acuerdo con las necesidades identificadas en los territorios y los empleadores, diseña programas o servicios para la mitigación de barreras de acceso al mercado de trabajo en los territorios de acuerdo al Modelo de Inclusión Laboral, y brinda asesoría y acompañamiento técnico a prestadores y del Servicio Público de Empleo, mediante el desarrollo y evaluación de procedimientos, actividades e instrumentos conforme a los lineamientos y alcances establecidos.</p> <p>Las estrategias de inclusión laboral para cerrar las brechas y mitigar las barreras de acceso al mercado laboral formal de poblaciones que presentan más dificultades son las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Estrategia de inclusión laboral para Personas con Discapacidad.</li> <li>Estrategia de inclusión laboral para Grupos Étnicos.</li> <li><u>Estrategia de inclusión laboral con Enfoque de género.</u></li> <li>Estrategia de inclusión laboral para Migrantes provenientes de Venezuela.</li> <li>Estrategia de inclusión laboral para Víctimas del conflicto armado.</li> <li>Estrategia de inclusión laboral para jóvenes.</li> <li>Estrategia de inclusión laboral para adultos mayores.</li> <li>Estrategia de inclusión laboral veteranos de la fuerza pública.</li> <li>Estrategia de inclusión laboral personas con afectación en su salud mental.</li> <li>Estrategia de inclusión laboral para personas en proceso de reincorporación.</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desde el año 2011, el Ministerio del Trabajo ha asumido diversos compromisos con las mujeres colombianas en torno al reconocimiento social y económico de su trabajo. Como primera medida, a través del Decreto 4463 de 2011 y la Resolución 162 de 2011, este Ministerio diseñó el Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las mujeres, y creó el grupo interno encargado de dar cumplimiento a dicho programa, respectivamente. En este programa se llevan a cabo acciones que contribuyen al empoderamiento económico de las mujeres colombianas, el desarrollo de campañas que contribuyan a la erradicación de todo acto de discriminación y violencias contra las mujeres en el ámbito laboral y además se implementan mecanismos para garantizar el derecho a la igualdad salarial.</li> <li>• Teniendo en cuenta el patente compromiso del Ministerio del Trabajo con la eliminación de la discriminación y violencia contra la mujer en el ámbito laboral, mediante la Resolución 758 del 7 de marzo del 2016, se creó la Subcomisión de Género como espacio orgánico y articulado a la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales. Este espacio tripartito posibilita la participación del gobierno nacional, las diferentes centrales obreras y gremios del país,</li> </ul>	<p>en la búsqueda de un consenso no sólo en los temas debatidos alrededor de la política del Estado en temas de género sino, específicamente, en el desarrollo de los criterios de aplicación y reglas de construcción de los factores de valoración salarial necesarios para la reglamentación de la Ley mencionada.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desde la vigencia 2018, en el marco de la acción "formulación de un instrumento metodológico para darle operatividad a la Ley de Igualdad Salarial (Ley 1496 de 2011)" entre el programa de cooperación entre América Latina y la Unión Europea (EUROSOCIAL+) y el Ministerio del Trabajo, se realizó un estudio analítico sobre la realidad laboral en Colombia con énfasis en las brechas salariales con perspectiva de género, y se diseñó un instrumento técnico de buenas prácticas de equidad de género en el lugar de trabajo que permita reducir las brechas salariales y los sesgos de género.</li> <li>• Desde el año 2018, el Ministerio del Trabajo apoyó la creación de la Iniciativa de Paridad de Género. La Iniciativa de Paridad de Género de Colombia es una iniciativa pública privada de alto nivel que busca cerrar las brechas de género en participación laboral, remuneración y liderazgo. Del mismo modo cuenta con tres objetivos: (i) incrementar la participación de las mujeres en la fuerza laboral (ii) incrementar la participación en cargos de liderazgo y, (iii) reducir la brecha salarial de género, tema de interés.</li> <li>• En el marco de la Ley 1496 de 2011 "por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones", el Ministerio está trabajando en la modificación de esta Ley antes de proceder a su reglamentación, para así garantizar la adecuada incorporación de los mandatos internacionales. Con esta nueva propuesta de modificación, el Ministerio del Trabajo procura favorecer la comprensión y aplicación del principio "a trabajo de igual valor, igual remuneración" a partir de factores de valoración salarial objetivos. Esto, de acuerdo con lo decidido por la Subcomisión de Género de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales en el año 2018.</li> <li>• Desde el año 2013, el Ministerio del Trabajo ha implementado el Programa de Certificación de Sistemas de Gestión de Igualdad de Género: EQUIPARES EMPRESARIAL. Las empresas vinculadas a EQUIPARES efectúan acciones para disminuir las diferentes brechas existentes entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, incluyendo la brecha salarial por razones de sexo. Para esto, en cada empresa se lleva a cabo un diagnóstico organizacional en torno a ocho dimensiones. Posteriormente, se diseña e implementa un plan de acción con el cual se trabaje por la disminución de las brechas de género identificadas.</li> </ul> <p>Concretamente, la dimensión referente a la remuneración y salario ha aportado a la reducción de la brecha salarial por razones de sexo. Para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, las empresas EQUIPARES deben establecer criterios</p>
<p>objetivos que justifiquen las diferencias en la estructura de compensaciones. Del mismo modo, se impulsa el establecimiento de métodos de cálculo objetivos basados en el principio de igual salario por trabajo de igual valor.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El Ministerio del Trabajo diseñó el Programa de Reconocimiento por la Igualdad de Género (PRIG EQUIPARES RURAL) a partir de la adaptación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género Equipares Empresarial. PRIG Equipares Rural busca constituirse como una herramienta de transformación cultural para asociaciones y cooperativas del sector rural, que contribuye al fomento de la igualdad de género en el mercado laboral rural, independientemente de su tamaño, ubicación geográfica o sector económico.</li> </ul> <p>El PRIG Equipares Rural consiste en un conjunto de prácticas y procedimientos de gestión que se incorporan en las estructuras organizativas de las asociaciones y cooperativas rurales, con el fin de implementar acciones efectivas que identifiquen y reduzcan inequidades de género, incluida la brecha salarial por razones de sexo. Exactamente, la dimensión denominada "REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS ECONÓMICOS". En esta dimensión se busca analizar si existen estereotipos de género que puedan afectar los procedimientos atrás mencionados, generando posibles situaciones como: que los proyectos y/o iniciativas lideradas o relacionadas con derechos y necesidades de las mujeres no sean tenidos en cuenta o se les preste menor importancia en el momento de distribuir el excedente cooperativo; que los bienes y servicios producidos por mujeres sean subvalorados o desvalorizados, generando una asignación inequitativa del pago; o que existan diferencias no objetivas en la remuneración establecida para las labores realizadas por hombres y por mujeres, que propicien una brecha salarial de género.</p> <p>d) <b>Sírvase indicar a qué organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores se ha comunicado copia de la presente memoria, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo 2. En caso de que no se haya comunicado a las organizaciones representativas de los empleadores y/o de los trabajadores copia de la presente memoria, o de que ésta haya sido comunicada a organismos distintos de las mismas, sírvase proporcionar información sobre las circunstancias particulares existentes en su país que expliquen esta situación.</b></p> <p>En cumplimiento a lo preceptuado por el Convenio 144, se brindó información y socialización sobre la Memoria del Convenio 100 de la OIT, a las organizaciones más representativas de Empleadores y Trabajadores así:</p> <p><b>EMPLEADORES:</b> Asociación Nacional de Empresarios de Colombia- ANDI. Asociación Colombiana de Medianas y Pequeñas Industrias- ACOPI. Sociedad de Agricultores de Colombia- SAC.</p>	<p><b>TRABAJADORES</b> Central Unitaria de Trabajadores- CUT. Confederación General de Trabajadores- CGT. Confederación de Trabajadores de Colombia- CTC.</p> <p>e) <b>Sírvase indicar si ha recibido de las organizaciones interesadas de empleadores o de trabajadores alguna observación, ya sea de carácter general o relacionada con esta memoria o con la precedente, sobre la aplicación práctica de las disposiciones de los convenios en cuestión. En caso afirmativo, sírvase remitir una copia de las observaciones recibidas, junto con los comentarios que juzgue oportuno formular.</b></p> <p><b>1. OBSERVACIONES DE LOS ACTORES</b></p> <p>En el marco del diálogo social y de acuerdo con los compromisos de la reunión del 24 de agosto de los corrientes, el día 01 de septiembre de 2022, la CGT, CTC y CUT, presentaron los comentarios que se adjunta en el anexo sobre lo siguiente:</p> <p><b>1.1. COMENTARIOS DE LAS CENTRALES OBRERAS DEL AÑO 2022: CGT, CTC Y CUT:</b></p> <p><u>Se aclara que el texto completo de los comentarios sobre este punto, hacen parte integral de la presente memoria y se encuentran en el anexo 2, adjunto.</u></p> <p><i>"Las Centrales sindicales reiteramos que no ha sido suficiente la Ley 1496 de 2011 como propuesta para cerrar las brechas salariales, esta ley no ha sido reglamentada y el Gobierno Nacional adolece de voluntad política para aplicar los estándares del Convenio respecto igual remuneración por trabajo de igual valor con poca aplicabilidad en la práctica.</i></p> <p><i>Las cifras del DANE sobre la materia, si bien son optimistas en cuanto a la reducción de las brechas salariales, en estas cifras se deben considerar con mayor seriedad y al detalle las condiciones diferenciales de empleo, sobre todo, por la alta presencia de las mujeres en las labores de cuidado de sus familias.</i></p> <p><i>De hecho, en pandemia, las estadísticas del DANE dejaron en evidencia una situación que tampoco fue atendida en ninguna de las medidas del Gobierno para mitigar los efectos de la pandemia en el mercado laboral, demostrando que a la mujer se le multiplicó la jornada de trabajo, juntando la actividad laboral en la mayoría de los casos desde casa y las labores propias del hogar.</i></p> <p><i>Con las estadísticas presentadas concluyen que la Ley de equidad salarial no ha tenido los efectos esperados y su implementación ha sido casi inexistente, esto debido a las ambigüedades jurídicas de su redacción sobre todo en lo que concierne a los criterios para mediar las inequidades. El Ministerio de Trabajo instaló desde hace varios años una mesa con el fin de identificar estos inconvenientes, sin embargo, la falta de</i></p>

<p>voluntad política por parte del Gobierno no ha permitido avanzar hacia una verdadera norma de equidad salarial.</p> <p>En el año 2019 se planteó en la subcomisión de género la modificación de algunos artículos de la ley 1496 de 2011, por considerar la existencia de vacíos y la imposibilidad de ser reglamentada con su redacción actual, sin embargo, y en la propuesta presentada por parte del Ministerio, las centrales sindicales realizaron comentarios sobre la propuesta en borrador entregada, resaltando los elementos cuestionables del proyecto de ley que generan dificultades para la aplicación o impiden la protección adecuada de derechos a no discriminación, igualmente se presentaron propuestas de redacción para mejorar las herramientas de protección con sus respectivas justificaciones. Desde la fecha no hemos sido convocados nuevamente y el proceso quedó suspendido.</p> <p>Dentro de los comentarios presentados manifiestan la importancia de incluir la Igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo. Acceso equitativo, justo y equilibrado de los trabajadores y trabajadoras en el acceso al trabajo, a posibilidades de formación y promoción profesional, distribución de cargas de trabajo y a remuneración justa y equitativa.</p> <p>La definición debe incluir la distribución de cargas de trabajo, pues la diferencia en condiciones de trabajo también es un factor de desigualdad. El que existan herramientas objetivas de medición de cargas de trabajo, permite identificar tratos diferenciados u oportunidades distintas entre trabajadores, y eventualmente evidenciar tratos discriminatorios, a pesar de tener un mismo salario.</p> <p>Respecto los factores de valoración salarial precisan que sería más adecuado exigir indicadores que puedan dar cuenta de manera objetiva de la experiencia, habilidad, esfuerzo dentro de la actividad laboral desarrollada. Siguiendo los lineamientos de los convenios 100 y 111 que establece que la diferencia salarial solo se puede justificar con la existencia de criterios objetivos (y no invenciones durante el proceso judicial o administrativo) estos criterios objetivos deben ser preexistentes, públicos y verificables.</p> <p>El PARÁGRAFO 3d del artículo 4 de la ley establece que en caso de incumplimiento a la implementación de los criterios establecidos en el decreto reglamentario (que aún no existe) por parte del empleador dará lugar a multas de cincuenta (50) hasta quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes imputables a la empresa. El Ministerio del Trabajo, por medio de la autoridad que delegue fijará la sanción a imponerse, la cual se hará efectiva a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena). Al respecto consideran que debe existir una destinación específica de recursos para superar la desigualdad presupuestal para actividades de formación laboral, es una acción afirmativa necesaria, y que aporta como una de las medidas para la no discriminación de las mujeres en el trabajo.</p> <p>La desigualdad es más notoria si se habla de brechas de género: los hogares con jefatura femenina tienen por lo general un solo ingreso salarial, lo que contribuiría a explicar por qué el 3,3% de ellos padecen pobreza multidimensional, mientras entre los hogares con jefatura masculina, esta situación la presenta el 2,2%. Es más llamativa si se analiza la brecha salarial entre hombres y mujeres: en el 2019, la brecha salarial entre hombres y mujeres era del 13% pues mientras ellas ganaban en promedio \$1,07 millones, el promedio del</p>	<p>salario de ellos era de \$1,2 millones. En el 2020 la brecha salarial disminuyó al 5%, pero no porque el salario de las mujeres haya incrementado, sino porque los ingresos salariales generales disminuyeron más del 8%. Al momento de este informe, no se tienen consolidados los informes de la brecha salarial del 2021.</p> <p><b>MIGRANTES:</b> Con la crisis de desplazamiento a gran escala, el 19 de julio de este año Migración Colombia informó que el número de venezolanos en el país incrementó en un 34%, respecto a la medición anterior, pasando de 1,8 millones en agosto del año pasado a 2,4 millones en el presente año. De este total, el 59% son mujeres y el 49% son hombres, y más del 70% de ellos se encuentra entre los 18 y 59 años, en edad productiva, a corte de febrero de 2022 se registran 2.477.588 de los cuales tan solo 333.806 se encuentran en condición de regulares. Con este panorama es preciso señalar que la informalidad es una constante para la población migrante, quien se ocupa en actividades sin el reconocimiento de salarios dignos y condiciones laborales que garantice su acceso a la protección social y demás condiciones laborales.</p> <p><b>MUJER RURAL:</b> Llaman la atención de los datos suministrados por el DANE respecto la situación de la mujer campesina o rural registrando los siguientes datos: Las mujeres rurales son más afectadas por la brecha salarial (con una brecha del 26,3%), las mujeres mayores (11,9% en el grupo de 55 y más años), las mujeres con menores niveles educativos (36,8% de brecha en el segmento de personas sin ningún nivel educativo), las mujeres en unión libre (14,6%) y separadas o divorciadas (14,2%), las mujeres que residen con menores de edad en el hogar (10,8%) y las mujeres que se autореconocen como indígenas (27,7%).</p> <p>En las zonas rurales la brecha salarial de género es de 26,3%, es decir, 15,4 puntos porcentuales más alta que en la zona urbana: las mujeres residentes en zonas rurales que reciben ingresos laborales ganan 73,7 pesos por cada 100 pesos que gana un hombre en esta situación. DANE.</p> <p><b>Retos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aumentar la inversión en servicios e infraestructuras públicas para reducir la carga de trabajo de cuidado.</li> <li>3. Acciones efectivas que permitan conciliar la vida laboral con las responsabilidades familiares.</li> <li>4. Campañas educativas- medidas culturales de sensibilización para cuestionar la distribución tradicional del cuidado.</li> <li>5. Desarrollar sistemas públicos de cuidado.</li> <li>6. Promoción del Derecho de Asociación y Libertad sindical.</li> <li>7. Reformas legales (seguimiento ley 1496 de 2011) promover nuevas medidas legislativas para garantizar principios de paridad, equidad y trabajo decente. Concertación tripartita Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales avance en el fortalecimiento de la Política laboral Pública de Género.</li> </ol>
<p>8. Inaplicabilidad de las disposiciones contenidas en el decreto 1174 –pisos de protección social, búsqueda de verdaderos pisos de protección social en el marco de lo dispuesto por la OIT.</p> <p>9. Fortalecimiento del diálogo social y concertación.</p> <p>10. Políticas de protección social en la ruralidad, enfoque territorial, comunidades indígenas.</p> <p>11. Fijación de salarios mínimos y negociación colectiva con mirada de género.</p> <p><b>Posibles acciones:</b></p> <p>La ley 1496 de 2011 en su artículo 8 estableció: Con el fin de promover y fortalecer el acceso de las mujeres al trabajo urbano y rural y a la generación de ingresos en condiciones de igualdad, el Gobierno nacional deberá:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Desarrollar acciones y programas que aseguren la no discriminación de las mujeres en el trabajo y la aplicación del principio de salario igual a trabajo de igual valor. El incumplimiento de este principio dará lugar a la imposición de multas por parte del Ministerio del Trabajo, conforme a lo dispuesto en la legislación laboral.</li> <li>2. Diseñar programas de formación y capacitación laboral para las mujeres, haciendo énfasis estos en las condiciones específicas y diferenciales de cada Región, Distrito, Departamento o Municipios, sin consideración a estereotipos sobre trabajos específicos de las mujeres. En especial, el Gobierno nacional promoverá la incorporación de las mujeres al empleo en sectores económicos como agropecuario, transporte, minas y energía, intermediación financiera, servicios públicos, construcción, ciencia, tecnología e innovación mediante la sensibilización, la capacitación y el reconocimiento de incentivos a los empresarios del sector. (...)”</li> </ol> <p><b>1.2 COMENTARIOS DE LA ANDI SOBRE LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN, 1933(NUM. 100)</b></p> <p><u>Se aclara que el texto completo de los comentarios sobre este punto, hacen parte integral de la presente memoria y se encuentran en el anexo 2. adjunto.</u></p> <p>La ANDI se permite destacar los siguientes avances en el cumplimiento por parte de Colombia del Convenio 100 de la OIT:</p> <p>“Desde la adopción de políticas normativas y acciones empresariales, en Colombia se cumple con lo establecido por el Convenio 100 de la OIT. Por consiguiente, es preciso destacar lo estipulado por la Ley 1496 de 2011, “Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones”.</p> <p>Además, entre otras disposiciones, dicha ley, en el artículo 7, reforma el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, para quedar así:</p> <p>“ARTÍCULO 143. A trabajo de igual valor, salario igual. 1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.</li> <li>3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.”</li> </ol> <p><b>1.3 ANALISIS DE GOBIERNO:</b></p> <p><u>Con Fundamento en los comentarios anteriores y lo señalado en el literal e) del formulario que a la letra refiere: “Sirvase indicar si ha recibido de las organizaciones interesadas de empleadores o de trabajadores alguna observación, ya sea de carácter general o relacionada con esta memoria o con la precedente, sobre la aplicación práctica de las disposiciones de los convenios en cuestión. En caso afirmativo, sirvase remitir una copia de las observaciones recibidas, junto con los comentarios que juzque oportuno formular”, el Gobierno de Colombia ha identificado los siguientes desafíos y posibles rutas de atención, los cuales no comprometen a los actores sociales (centrales y empresarios); sin embargo es importante señalar que el Gobierno de Colombia continuará avanzando, en el marco de las instituciones de diálogo social establecidas en el país, en la búsqueda de mejores y mayores beneficios en los temas laborales, siempre en consulta con los actores sociales (empleadores y trabajadores).</u></p> <p><b>DESAFÍOS FRENTE A LA REALIDAD Y LA PRÁCTICA:</b></p> <p>Realizar diálogos sociales y concertaciones con organizaciones de mujeres, academia, sindicatos y empresas, así como contar con el apoyo político en el Congreso de la República para la aprobación del Proyecto de Ley que modifica la Ley 1496 de 2011 elaborado en el marco de la Subcomisión de Género, orgánica de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales. Avanzando con un proyecto de ley que reconozca de forma más integral las causas de estas desigualdades salariales, así avance en soluciones con perspectiva de género y derechos de las mujeres con una mirada diferencial y territorial.</p> <p>Teniendo en cuenta que, tal como lo dispone el parágrafo 1 del artículo 4 de la Ley de Igualdad Salarial, el día 2 de noviembre de 2018, en sesión plena de la Subcomisión de Género se concertó la modificación de la Ley 1496 de 2011 antes de proceder a su reglamentación, esto por cuanto los factores de valoración objetivos dispuestos inicialmente resultaban de difícil reglamentación, es importante nuevamente reactivar la subcomisión de género para avanzar de manera tripartita en acciones concretas.</p> <p>En el 2020 en Informe de participación de la mujer en el mercado laboral el DANE informe que de los 14,4 millones de población económicamente inactiva el 65,2% son mujeres (9,4 millones). Lo que demuestra el contexto de vulnerabilidad para las mujeres y barreras de acceso al trabajo formal, por no poder conciliar sus cargas de cuidado con los tiempos del trabajo formal, en este contexto superar la brecha salarial, también implica vincular a las más mujeres a más y mejores empleos formales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es importante contar con un protocolo para IVC, en materia de igualdad salarial o remuneración.</li> </ul>

**POSIBLES RUTAS DE ATENCIÓN PARA SUPERAR LAS BRECHAS:**

- Reactivar la Subcomisión de Género para analizar el impacto de la Ley 1496 de 2011 y las acciones a seguir.
- Fortalecimiento de la Inspección del trabajo, mediante el diseño de herramientas de inspección y asignación de recursos.
- Capacitación y formación especializada a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, específicamente en enfoque diferencial y de género.

El formulario adoptado por el Consejo de Administración de la OIT, para dar respuestas a memorias, inicialmente referido, fue aprobado en la sesión del 13 de septiembre de 2022, en el marco de la Subcomisión de Asuntos Internacionales, por los siguientes actores:

**EMPLEADORES:**

Asociación Nacional de Empresarios de Colombia- ANDI.  
 Federación Nacional de Comerciantes- FENALCO.  
 Asociación Colombiana de Medianas y Pequeñas Industrias- ACOPI.  
 Sociedad de Agricultores de Colombia- SAC.  
 Asociación Bancaria y de Entidades Financiera De Colombia – ASOBANCARIA


**TRABAJADORES**

Central Unitaria de Trabajadores- CUT.  
 Confederación General de Trabajadores- CGT.  
 Confederación de Trabajadores de Colombia- CTC.

**GOBIERNO**

Ministra del trabajo de Colombia  
 Viceministro de relaciones labores e inspección

Cordialmente,



**GLORIA BEATRIZ GAVIRIA RAMOS**

Jefe Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales

**CONTENIDO**

Gaceta número 348 - Miércoles 19 de abril de 2023

SENADO DE LA REPÚBLICA

INFORMES AL CONGRESO

	<b>Págs.</b>
Informes al Congreso del Ministerio del Trabajo, (Memoria (Convenio número 30, Horas de trabajo (Comercio y Oficina) 1930) .....	1
Informes al Congreso del Ministerio del Trabajo, (Memoria (Convenio número 52, Vacaciones pagadas, 1936).....	4
Informes al Congreso del Ministerio del Trabajo, (Memoria (Convenio número 95, Protección de salario, 1949) .....	8
Informes al Congreso del Ministerio del Trabajo, (Memoria (Convenio número 99, Métodos para fijación de salarios mínimos (Agricultura), 1951).....	17
Informes al Congreso del Ministerio del Trabajo, (Memoria (Convenio número 100, Igualdad de remuneración, 1933).....	25