



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° 349

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

EDICIÓN DE 32 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 101, Vacaciones pagadas (Agricultura) 1952)

MEMORIA

convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (núm. 101)– (Ratificación: Ley 21 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, correspondiente al periodo comprendido del 1° de julio de 2013 al 30 de junio de 2022,

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

VACACIONES EN COLOMBIA

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.

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.

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.

La Corte Constitucional en Sentencia C-598 de 1997 sobre la compensación de las vacaciones afirmó:

"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." (Subrayado fuera de texto).

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, sirvase remitir copias de los textos pertinentes a la Oficina Internacional del Trabajo junto con esta memoria.

Avances sobre las vacaciones (agricultura) en materia normativa:

Con relación a la lista de normas que regulan en Colombia las vacaciones, a continuación, se enlistan las disposiciones normativas que se aplican a todas las relaciones laborales individuales, incluyendo las consideradas del sector agrícola:

Las vacaciones se encuentran reguladas en los artículos 186 a 192 del Código Sustantivo del Trabajo.

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.

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.

Ahora bien, el art 187 del C.S.T 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>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: Aviso sobre el disfrute de vacaciones: <i>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.</i> 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"> - Fecha de ingreso del trabajador. - Fecha de disfrute de las vacaciones anuales. - Remuneración recibida por concepto de las vacaciones disfrutadas. <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 C.S.T.).</p> <p>El artículo 20 de la Ley 1429 de 2010, que modificó el numeral 1 del artículo 189 del C.S.T, 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"> 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. <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 C.S.T).</p> <p>Finalmente, para la remuneración de las vacaciones debe seguirse 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 a 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.</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) 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.</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>Artículo 8 del Convenio. Renuncia a las vacaciones anuales. La Comisión ruega al Gobierno que se remita a los comentarios que formula en virtud del artículo 4 del Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52).</p> <p>Artículo 4 del Convenio. Renuncia a las vacaciones anuales.</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. 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.</p> <p>Respuesta:</p>
<p>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 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 <u>C-019</u> 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 periodo 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 CST, 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 CST 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 <u>C-598</u> 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>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. 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.</p> <p>Respuesta:</p> <p>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 forma voluntaria asociarse solidariamente, fijando sus propias reglas de forma autónoma, pero teniendo como límite los principios constitucionales, 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</p>

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 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).

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, no estará sujeto a la legislación laboral aplicable a los trabajadores dependientes (Ley 79 de 1988, art. 59 y Decreto 4588 de 2006, art. 10), en otras palabras, no le es aplicable el Código Sustantivo de Trabajo que regula el trabajo dependiente.

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:

"(...) La Corte, en la Sentencia C-211 de 2000, además de señalar las características sobresalientes de esta clase de organizaciones recalzó que 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, 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.

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 contrariar 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.

Específicamente, el artículo 7°, 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.

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 a terceros beneficiarios, o admitir que respecto de sus asociados se susciten relaciones de subordinación, se debe dar aplicación 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.

Sobre el particular, esta Corporación, en la Sentencia T-962 de 2008, precisó que: *"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.*

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 (...)" (Subrayado fuera de texto).

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 1° de 2000 M. P. Carlos Gaviria Díaz).

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.

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); 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.

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

Respecto del Artículo 1 del Convenio: En Colombia sólo existe una legislación laboral. No hay tratamiento diferencial entre trabajadores urbanos o rurales. Es así, que los trabajadores agrícolas gozan de los mismos derechos de cualquier otro trabajador.

De acuerdo con lo previsto en el art 5 del del Código Sustantivo del Trabajo, el código regula "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 incluyendo el sector agrícola.

Por lo anterior, los trabajadores del sector agrícola que hubieren prestado sus servicios bajo cualquier modalidad de contrato durante un (1) año tendrán derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

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.

Respecto del Artículo 3 del Convenio: La remuneración de las vacaciones debe seguir según 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 de entrar a disfrutar el período 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 devenga 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: Respecto del campo de aplicación el art 1 del CST 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, se aplica a todos los trabajadores del sector privado en todos los campos de la economía incluyendo el sector agrícola, sin embargo, 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 CST).

Respecto del Artículo 5 del Convenio: En Colombia no aumenta gradualmente los días de vacaciones a medida que aumenta la duración del servicio. Independientemente del número de años o décadas que lleve un trabajador prestando sus servicios a un mismo empleador siempre tendrá derechos a 15 días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año de servicio. Y para 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, tendrán derecho a 15 días hábiles de vacaciones remuneradas por cada 6 meses de servicios.

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 y se liquidarán proporcionalmente al tiempo laborado.

El artículo 192 del CST, modificado por el artículo 8° del Decreto 617 de 1954, dispone que para la liquidación de las vacaciones sólo se excluirán el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y del trabajo suplementario o de horas extras.

Respecto del Artículo 6 del Convenio: La acumulación de las vacaciones se permite siguiendo las directrices previstas en el artículo 190 del CST:

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 7 del Convenio: 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 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 8 del Convenio: Nos remitimos a la respuesta dada en el literal b) de este documento.

Respecto del Artículo 9 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 10 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.

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
Total	270

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
Total	125	\$ 1.173.844.352,00

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial-Applicativo Estadístico

Tabla No 2: 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
Total	93	\$ 607.259.382,00

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.

En cumplimiento a lo preceptuado por el Convenio 144, se brindó información y socialización sobre la Memoria del Convenio 101 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.

En cuanto a comentarios de las organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores, a la Memoria del presente Convenio, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Confederación de

Trabajadores de Colombia (CTC), presentaron comentarios en septiembre de 2013 a los cuales se dan respuesta a continuación:

"En relación con el Convenio 101 es de destacar la gran vulnerabilidad que presentan los trabajadores del campo a quienes históricamente se les violan la mayoría de los derechos laborales, incluido el derecho a gozar de unas vacaciones y un descanso digno.

Así las cosas, se requiere una regularización de las relaciones laborales en el campo y una verificación constante de las autoridades laborales encargadas de tal acompañamiento."

Respecto a lo indicado por la CUT y la CTC, se considera importante reiterar que en Colombia sólo existe una legislación laboral. No hay tratamiento diferencial entre trabajadores urbanos o rurales. Es así, que los trabajadores agrícolas gozan de los mismos derechos de cualquier otro trabajador.

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. Norma que es aplicable a todos los trabajadores del sector privado en todos los campos de la economía incluyendo el sector agrícola.

Por lo anterior, los trabajadores del sector agrícola que hubieren prestado sus servicios bajo cualquier modalidad de contrato durante un (1) año tendrán derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

Ahora bien, respecto a la inspección rural, a través de la Resolución 1854 de 2018 se 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.

Es así, que el Ministerio del Trabajo adelanta un programa especial destinado a la prestación del servicio de Inspección 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 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.

La Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, organizó planes de intervención bajo dos 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.
- Ferias 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.

2. 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 2018 al 30 de abril 2022.

Tabla 1: Inspección Móvil. Modelo Intervención Integral

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
TOTAL		92	25.642

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

Tabla 2 : Inspección Móvil. Modelo Brigada de Inspección

INSPECCIÓN MOVIL			
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
TOTAL		154	1.454.347

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.

1. OBSERVACIONES DE LOS ACTORES

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, NO se presentaron comentarios.

1.2. ANALISIS 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).

DESAFÍOS FRENTE A LA REALIDAD Y LA PRÁCTICA

Analizar de manera tripartita casos puntuales sobre incumplimiento del convenio

Posibles rutas de atención para superar las brechas

1. Analizar de manera tripartita posibles alternativas para continuar con 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.
3. Robustecer la inspección rural para prevenir vulneraciones a las normas sobre vacaciones de los trabajadores rurales.

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:

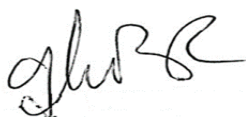
EMPLEADORES:

- 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

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 106, Descanso semanal (Comercio y oficinas), 1957)

<p style="text-align: center;">MEMORIA</p> <p>Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106) – (Ratificación: Ley 23 de 1967).</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 2018 al 30 de junio de 2022.</p> <p>CONTEXTO</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>EL DESCANSO SEMANAL EN COLOMBIA</p> <p>Nuestra legislación, establece el otorgamiento obligatorio de descansos a los trabajadores, durante la jornada laboral, semanal y anual. En ese sentido, frente al descanso semanal se encuentra previsto el descanso dominical remunerado por prestación de servicios durante todos los días laborales de la semana. En caso de faltar uno de dichos días, debe haber sido por justa causa o por disposición del empleador, de lo contrario no será remunerado. Cuando se pacte con el trabajador la prestación del servicio por días u horas, este día debe ser remunerado en proporción al tiempo laborado.</p> <p>Ahora bien, es oportuno establecer la diferencia entre ocasionalidad o habitualidad del trabajo dominical, para establecer los efectos en el pago de estos, frente a lo cual debe tenerse en cuenta la contabilización del número de domingos en forma mensual. Es así como de acuerdo con el parág. del artículo 179 del C.S.T., es <i>ocasional</i> cuando se labora hasta dos domingos durante el mes calendario y <i>habitual</i> cuando se labore tres o más domingos durante el mes calendario.</p>	<p>Tratándose de <u>descanso obligatorio ocasional</u>, el trabajador tiene derecho a escoger entre dos opciones: el pago en dinero de la remuneración del 1.75% por haber laborado en Domingo o el descanso compensatorio, según lo previsto por el artículo 180 del C.S.T. y para el caso del <u>descanso obligatorio habitual</u>, el trabajador tiene derecho a recibir el pago del 1.75%, por el solo hecho de haber laborado en domingo y además a recibir un descanso compensatorio en la semana siguiente a su causación, según lo previsto por el artículo 181 del C.S.T.</p> <p>El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas: "En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal de un establecimiento, o por turnos. "Desde el medio día o a las trece horas (1 p.m.) del domingo, hasta el medio día o a las trece horas (1 p.m.) del lunes, de acuerdo con lo previsto por el artículo 183 del C.S.T.</p> <p>Cabe destacar que el trabajo en los días festivos que por disposición del empleador se labore, deben ser remunerados de la misma manera que el día Dominical laborado, es decir, con el 1.75%, sin que exista descanso compensatorio en ninguna ocasión. En este sentido, en la legislación colombiana, además de los domingos se encuentran previstos dieciocho (18) días festivos al año (ley 51 de 1983) que también son descanso semanal.</p> <p>De otra parte, si bien en algunas industrias de manera excepcional se laboran los días de descanso obligatorio, para la solución de todas las situaciones prácticas que se pueden estar presentando, es necesario acogerse a la Ley de manera integral, respetando en todo momento los derechos del trabajador, pues el absoluto respeto a esta debe ser el supuesto de todo empleador.</p> <p>El Estado colombiano como garante de las normas, en virtud de sus mandatos constitucionales, ha expedido diferentes normas relacionadas con el descanso semanal obligatorio en la industria. Sin embargo, el número de querrelas por incumplimiento a la jornada laboral para el año 2021 fue de 41 y en lo corrido del año 22, es de 3. Si bien se han presentado estas querrelas, se puede inferir, que hay necesidad de fortalecer las inspecciones de carácter oficioso, ampliando cobertura de inspección al sector empleador.</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>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 ya enviada esta documentación, sírvase remitir copias de los textos pertinentes a la Oficina Internacional del Trabajo junto con esta memoria.</p> <p>RESPUESTA: No se cuenta con nuevas medidas legislativas.</p>
--	--

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:

Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2013, Publicación: 103ª reunión CIT (2014)
Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106) -Colombia (Ratificación: 1969)
Artículos 7 y 8 del Convenio. Excepciones permanentes y temporales- Descanso compensatorio.

(...) Por consiguiente, la Comisión ruega al Gobierno que en un futuro próximo adopte las medidas legislativas necesarias para que se conceda un descanso compensatorio en el caso de las excepciones al descanso semanal previstas en los artículos 180 y 184 del Código del Trabajo, independientemente de toda remuneración suplementaria que pueda ofrecerse. Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que garantice que los regímenes especiales de descanso semanal previstos en el artículo 175 del Código del Trabajo se mantienen dentro de los límites establecidos por el artículo 7, párrafo 1, del Convenio. (...)

RESPUESTA: En el marco de la Subcomisión 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 ello 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 el marco del dialogo social buscando soluciones que permitan dar respuesta a las solicitudes de la OIT.

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); 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.

RESPUESTA:

Con relación a las acciones de Inspección reportadas conforme a los lineamientos de la Subdirección de Inspección del Ministerio del Trabajo entre el periodo 2017 y 2022, se tienen:

ACCIONES DE INSPECCION REPORTADAS CONFORME A LOS LINEAMIENTOS DE LA SUBDIRECCIÓN DE INSPECCION DEL MINISTERIO DEL TRABAJO 2017 - 2022.

Según las facultades de inspección, vigilancia y control de los Inspectores del Trabajo, previstas en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo y Ley 1610 de 2013, se realizaron las siguientes inspecciones:

Table with 3 columns: Años, Sectores económicos, Industria. Rows for years 2017-2021 and 2022 1er trimestre.

A continuación, se relaciona el formato general de inspección laboral el cual se utiliza generalmente, por los Inspectores de Trabajo para la verificación y cumplimiento de normas laborales y donde se detalla los descansos remunerados y horarios laborales.

Formulario de inspección laboral con múltiples secciones: Datos de identificación de la organización, Datos de identificación de la inspección, Observaciones, etc.

Formulario de inspección laboral con múltiples secciones: Datos de identificación de la organización, Datos de identificación de la inspección, Observaciones, etc.

En relación con las actuaciones administrativas iniciadas por los Inspectores de Trabajo en las Direcciones Territoriales a nivel nacional y de acuerdo con la información reportada por la Subdirección de Gestión Sede Administrativa Atención Presencial Línea Nacional gratuita

Territorial en el Sistema de Información de Inspección, Vigilancia y Control - SISINFO, relacionada con las investigaciones administrativas por incumplimiento de normas laborales y descansos obligatorios contemplados en los artículos 172 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, se tiene:

Tabla: Infracciones normas laborales y descansos obligatorios
Periodo: 2014 - 2022

Infracción y origen de la actuación	Activo											Total activo	Finalizado											Total finalizado
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2013	2014		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021					
Por no compensar al trabajador en los términos de ley cuando se trabaje excepcional o habitualmente el día de descanso obligatorio	1				3	4	12	4	1	25	1	4	2	9	8	5	7	5	4	45				
Anónimo					1	1				2	3	1	3	2	4	2	3	3		18				
De oficio					2	2	1			5				1	2					3				
Personal	1				1	1	10	4		17	1		4	4	2	4	5	4		24				
Por no conceder vacaciones en los términos de ley o de los acuerdos colectivos					1	1	4	10	9	25	1	1	3	10	15	12	8	3	1	54				
Anónimo							2			2	1			2	1	1	1			7				
De oficio					1	1				2				1		2				3				
Personal					1	1	3	8	8	21	1	3	8	13	11	5	3			44				
Por no reconocer al trabajador el descanso dominical y otros días de fiesta remunerado					1	1	10	19	23	17	1	7	1	4	11	24	14	26	32	141				
Anónimo							2	2	4	8	1	3	4	4	3	5	9	1	4	34				
De oficio					3	11		2		16		1	1	1	4	6	2			15				
Personal					1	1	7	6	21	11	1	4	6	19	10	17	17	20	2	92				
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					1	2	3	21	27	27	3	10	7	14	43	53	78	98	70	378				
Anónimo					1	2	2	3	5	4	6	2	25	1	9	10	25	31	31	137				

secre. administrativa

Atención Presidencial

secre. laboral

trabajadores" (CSJ SL, 11 dic. 1997, rad.10079), mas no trae consigo una retribución adicional a la que regularmente se recibe por la prestación de los servicios.

[...] Y ahí precisamente es donde radica el error de la censura en este aspecto, pues cree o supone que, por el hecho de que la empleadora le reconoció al actor el derecho a disfrutar de los descansos compensatorios (que la empresa denominaba descanso obreros) por haber laborado domingos y festivos (f.º 19 a 384), cuestión que aceptaron las partes desde el inicio del litigio, también era su obligación cancelarle al trabajador una suma adicional al salario ordinario por haber ejercido labores en esos días, pues, a la luz de lo anteriormente explicado, la remuneración por trabajar un domingo o festivo está inmersa en el salario ordinario, sin perjuicio del día de inactividad, asueto o descanso del que disfrute el trabajador posteriormente.

[...] Ahora bien, de otro lado, también descierta la censura al ligar la habitualidad de la labor dominical y festiva con el reconocimiento y disfrute de los descansos compensatorios, para así sostener que, por el hecho de que éstos fueron concedidos por la empresa, era viable inferir que el trabajador laboraba en forma habitual los días dominicales y festivos y que por tal razón se le adeudaban ciertos montos.

Al efecto, es pertinente poner de presente que la legislación laboral le otorga tratamiento distinto a la remuneración en comento, dependiendo si se trata de labores habituales o excepcionales, frente a lo cual es preciso resaltar que, conforme al parágrafo 2º del artículo 179 del CST, el trabajo es ocasional o excepcional cuando se labora hasta dos domingos o festivos en el mes calendario y se denomina habitual cuando se trabaje tres o más domingos en dicho mes.

Según el artículo 180 ibidem, el trabajador que labore de manera excepcional el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado dentro del salario ordinario o, en su lugar, a una retribución en dinero por trabajo en domingo o festivo, consistente ésta última en el recargo adicional del 75% sobre el salario ordinario; mientras que el canon 181 ídem establece que la labor habitual da derecho al descanso compensatorio remunerado dentro del salario ordinario más la mencionada suma adicional del 75%. En otras palabras, la diferencia radica en que, en el primer caso, el trabajador se encuentra ante una disyuntiva, esto es, escoger entre el disfrute del descanso compensatorio, sin perjuicio de su remuneración ordinaria, o el recargo adicional en dinero, pues, por el contrario, la persona que labore de forma habitual tiene derecho a percibir ambos beneficios.

En consecuencia, no es posible concluir, como lo sugiere la censura, que, en este caso, el trabajador demandante prestaba sus servicios de manera habitual los domingos y festivos, por el solo hecho de que la sociedad le concedía descansos compensatorios, pues lo primero no está supeditado a lo segundo y viceversa, ya que los descansos compensatorios remunerados proceden cuando se labora un día de descanso obligatorio, esto es, un domingo o un festivo, sin importar si la labor en esos días era habitual o excepcional.

*En relación con todo avance realizado, para la aplicación y cumplimiento del Convenio, es relevante indicar que de acuerdo con la información suministrada anteriormente, el Ministerio del Trabajo a través de sus Direcciones Territoriales a nivel nacional, adelanta diferentes acciones de inspección tanto preventivas como coactivas o de policía administrativa en el marco de las facultades y competencias conferidas por el Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 1610 de 2013, a efectos de verificar el cumplimiento por parte de los

Infracción y origen de la actuación	Activo											Total activo	Finalizado											Total finalizado
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2013	2014		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021					
De oficio					2	4	1	2		9	1	2	6	8	9	20	11	3	1	61				
Personal					1	16	18	22	15	1	73	2	3	27	20	38	47	34	7	180				
Total	1	1	3	5	35	54	72	53	5	229	7	23	59	96	115	141	117	45	15	618				

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial, aplicativo sistema de información SISINFO

En relación con las empresas de seguridad privada, durante los años 2013-2022 se tiene los siguientes resultados:

Tabla: Consolidado Infracciones y decisión
Periodo: 2013 - 2022

Indicador	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Total
Absolución y/o Archivo en Resolución Definitiva				2	13	22	26	17	4	3	88
Archivo Definitivo en Averiguación Preliminar			17	33	57	167	156	159	102	28	719
Archivo por Desistimiento Expreso en Averiguación Preliminar						2	4	1	2	1	10
Archivo por Desistimiento Tácito en Averiguación Preliminar					2	1	2	4	2		12
Multa	2	2	10	20	23	22	21	8	3		111
Salida por Traslado a otra autoridad diferente del Ministerio del Trabajo									1		1
(en blanco)	16	105	206	281	219	193	167	194	253	56	1.690
Total	18	125	251	373	434	403	369	313	288	57	2.631

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial, aplicativo sistema de información SISINFO

*De otra parte, de acuerdo con pronunciamiento de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia sobre la diferencia entre descanso compensatorio y recargo por trabajo dominical y festivo, en sentencia SL3567-2019 M.P. Martín Emilio Beltrán Quintero, se expuso lo siguiente:

"[...] En este punto es necesario diferenciar el concepto de recargo por trabajo dominical y festivo, el cual no es objeto de debate en el presente proceso, con el ítem de descanso compensatorio remunerado, pues el primero implica el pago de una suma porcentual adicional al salario ordinario por haber laborado en esos días, tal y como lo establece el artículo 179 del CST; mientras que el segundo representa una simple facultad de descanso o inactividad para el trabajador durante periodos en los que normalmente tendría que ejercer sus labores, sin que se afecte su remuneración mensual, esto con "la necesidad de garantizar el derecho fundamental al descanso" y de evitar "la explotación de los

empleadores de la temática relacionada descansos remunerados, compensatorios, trabajo dominical y festivo.

Ahora bien, es importante mencionar que un tema conexo al descanso dominical remunerado, descanso remunerado en otros días de fiesta y al trabajo dominical y festivo en Colombia, es el relacionado con la jornada laboral, por lo anterior, mediante la 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 modificó el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) que reduce la jornada laboral de 48 a 42 horas semanales.

En cuanto a la reducción gradual de la jornada laboral ordinaria, la misma puede ser implementada por el empleador de la siguiente manera:

Cronograma de reducción de la jornada laboral

A partir del 16 de julio de 2023	Reducción de una (1) hora. Jornada máxima legal sería de 47 horas semanales.
A partir del 16 de julio de 2024	Reducción de una (1) hora. Jornada máxima legal sería de 46 horas semanales.
A partir del 16 de julio de 2025	Reducción de dos (2) horas. Jornada máxima legal sería de 44 horas semanales.
A partir del 16 de julio de 2026	Reducción de dos (2) horas. Jornada máxima legal sería de 42 horas semanales.

Otros cambios introducen la Ley 2101 de 2021

- Las 42 horas semanales podrán ser distribuidas en 5 o 6 días a la semana, el mínimo de trabajo diario será de cuatro (4) horas y máximo de nueve (9) horas, sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el límite de horas semanales permitidas.
- La disminución exonerará a los empleadores de aplicar lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 1857 del 2017 sobre jornada familiar y 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 ajustarse de común acuerdo con el trabajador, y en forma proporcional conforme a la implementación progresiva de la reducción de la jornada.

La disminución de la jornada laboral semanal de manera gradual no implica afectación del salario ni derechos adquiridos y garantías de los trabajadores.

Lo anterior resulta de total relevancia, toda vez que en materia de descansos para los trabajadores en Colombia se mantiene vigente por parte del Ministerio del Trabajo la verificación del cumplimiento de estas normas laborales específicas, tanto desde la inspección preventiva como reactiva o de policía administrativa.

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 106 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) 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.

RESPUESTA:

La Central Unitaria de Trabajadores CUT y la Confederación de Trabajadores de Colombia CTC, presentaron comentarios a la CEACR de la OIT, en relación con el estado de aplicación del Convenio 14 y 106, señalando que el Gobierno Colombiano defina actividades sujetas a régimen especial del descanso semanal, implemente medidas efectivas que controlen el respeto patronal por el descanso dominical remunerado y/o

Sede Administrativa Atención Presencial Línea nacional gratuita

dirección territorial	activo	finalizado	total	%
Oficina Especial De Barrancabermeja	3	7	10	1,2%
Oficina Especial De Buenaventura	1		1	0,1%
Oficina Especial De Urabá - Apartado	1	4	5	0,6%
Territorial De Amazonas	2		2	0,2%
Territorial De Antioquia	6	25	31	3,7%
Territorial De Arauca	2	2	4	0,5%
Territorial De Archipiélago De San Andres	2	1	3	0,4%
Territorial De Atlántico	38	15	53	6,4%
Territorial De Bogotá	176	17	193	23,3%
Territorial De Bolívar	31	31	62	7,5%
Territorial De Boyacá	1	10	11	1,3%
Territorial De Caldas	4	10	14	1,7%
Territorial De Caquetá		1	1	0,1%
Territorial De Casanare	2	5	7	0,8%
Territorial De Cauca	6	8	14	1,7%
Territorial De Cesar	3	5	8	1,0%
Territorial De Chocó		3	3	0,4%
Territorial De Córdoba		1	1	0,1%
Territorial De Cundinamarca	4	6	10	1,2%
Territorial De Guaviare		1	1	0,1%
Territorial De Huila	13	12	25	3,0%
Territorial De La Guajira	8	6	14	1,7%
Territorial De Magdalena	8	4	12	1,5%
Territorial De Meta	2	9	11	1,3%
Territorial De Nariño	12	18	30	3,6%
Territorial De Norte De Santander	5	9	14	1,7%
Territorial De Putumayo	6	1	7	0,8%
Territorial De Quindío	4	4	8	1,0%
Territorial De Risaralda	4	13	17	2,1%
Territorial De Santander	39	26	65	7,9%
Territorial De Sucre	2	5	7	0,8%
Territorial De Tolima	30	18	48	5,8%
Territorial De Valle Del Cauca	18	117	135	16,3%
TOTAL	433	394	827	100%

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial, aplicativo sistema de información SISINFO

descanso compensatorio remunerado, así como armonizar el artículo 180 del C.S.T. en los términos del Convenio 106, expresan su preocupación por la situación de no aplicación del convenio en las laborales de vigilancia privada donde es generalizada la prestación del servicio por medio del turno llamado 12 X 12, solicitando que realice seguimiento e inspección en este asunto, y a su vez emita urgente la reglamentación del artículo 175 numeral segundo del C.S.T.

***Las centrales obreras solicitamos a la CEACR que pida al gobierno un seguimiento e inspección exhaustiva sobre la aplicación de este Convenio en las labores de vigilancia y que les remita a ustedes los resultados que se encuentren al respecto. Además de que les solicite sancionar severamente a las empresas que presenten este tipo de prácticas.**

***Se solicita a la CEACR que pida al Gobierno que con la concertación de los representantes de empleadores y trabajadores, emita una urgente reglamentación del art. 175 numeral segundo; que se reglamenten los regímenes especiales en armonía con los compromisos internacionales del Estado colombiano y se elimine de la legislación laboral colombiana la opción de alternativa de compensación en dinero como sustituto del descanso compensatorio.**

Conforme a lo anteriormente indicado, el Ministerio del Trabajo ha realizado con rigurosidad sus labores de inspección, vigilancia y control a través de las Direcciones Territoriales a nivel nacional en los diferentes sectores económicos, sin embargo, en relación con la preocupación de las centrales obreras sobre el sector vigilancia y seguridad privada, a continuación, se presenta el informe siguiente:

INFORME QUERELLAS SECTOR VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA
Reporte tomado de SISINFO del 8 de febrero 2022

De acuerdo con el reporte tomado del Sistema de Información de Inspección, Vigilancia y Control (SISINFO), con corte a 8 de febrero de 2022, se encuentra un total de ochocientos veintisiete (827) querellas relacionadas con el sector vigilancia y seguridad privada, desde el año 2018, teniendo en cuenta la descripción CIIU del querellado. De ese total, trescientas noventa y cuatro (394) se encuentran finalizadas y cuatrocientas treinta y tres (433) activas.

Tabla: Consolidado estado procesos Año 2022

Estado proceso	Cantidad
Activo	433
Finalizado	394
Total	827

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial, aplicativo sistema de información SISINFO

Tabla: desagregación estado procesos por Dirección Territorial Año 2022

Del total de querellas registradas a partir del año 2018, se puede caracterizar lo siguiente:

Tabla: Origen de querellas Año: 2018- 2022

Proceso origen	Activo	Finalizado	Total
Anónimo	14	30	44
De oficio	141	79	220
Personal	277	286	563
Total	432	393	827

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial, aplicativo sistema de información SISINFO

Tabla: Desagregación estado querellas por Dirección Territorial Año: 2018 - 2022

Dirección territorial	Averiguación preliminar	Función preventiva	Procedimiento administrativo sancionatorio	Total
Oficina Especial De Barrancabermeja	10			10
Oficina Especial De Buenaventura	1			1
Oficina Especial De Urabá - Apartado	5			5
Territorial De Amazonas	2			2
Territorial De Antioquia	27		4	31
Territorial De Arauca	4			4
Territorial De Archipiélago De San Andres	2		1	3
Territorial De Atlántico	44	2	7	53
Territorial De Bogotá	170	1	21	192
Territorial De Bolívar	56		5	61
Territorial De Boyacá	11			11
Territorial De Caldas	14			14
Territorial De Caquetá			1	1
Territorial De Casanare	6	1		7
Territorial De Cauca	13		1	14
Territorial De Cesar	6		2	8
Territorial De Chocó	3			3
Territorial De Córdoba	1			1

Dirección territorial	Averiguación preliminar	Función preventiva	Procedimiento administrativo sancionatorio	Total
Territorial De Cundinamarca	9		1	10
Territorial De Guaviare	1			1
Territorial De Huila	23		2	25
Territorial De La Guajira	10		4	14
Territorial De Magdalena	9	1	2	12
Territorial De Meta	11			11
Territorial De Nariño	24		6	30
Territorial De Norte De Santander	8	1	5	14
Territorial De Putumayo	6		1	7
Territorial De Quindío	7	1		8
Territorial De Risaralda	13		4	17
Territorial De Santander	57	1	7	65
Territorial De Sucre	6	1		7
Territorial De Tolima	40	3	5	48
Territorial De Valle Del Cauca	131		4	135
Total	730	12	63	827

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial, aplicativo sistema de información SISINFO

De las ochocientos veintisiete (827) querrelas registradas, se observa que, para el año 2018, hubo un total de doscientas setenta y dos (272), siendo este año el de mayor cantidad dentro del periodo relacionado.

Tabla: Comportamiento por año querrelas
Año: 2018 - 2022

Año	Cantidad
2018	272
2019	248
2020	208
2021	99
Total	827

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial, aplicativo sistema de información SISINFO

Adicionalmente, en el marco de la Cultura de la Legalidad Laboral, el 9 de octubre de 2018 se suscribió el Pacto por el Trabajo Decente, el cual se constituye en un compromiso para establecer relaciones basadas en la solidaridad, fraternidad, confianza, sentido de pertenencia y crecimiento mutuo, a partir de un diálogo

social que permita llegar a consensos para la generación de empleo digno y avanzar en formalización laboral, que mejoren la productividad, contribuyan a la sostenibilidad de las empresas y permitan crear una Colombia equitativa.

En consideración a que el desarrollo del país se basa en el estímulo al emprendimiento, la formalización del trabajo y las actividades económicas, y el fortalecimiento del tejido empresarial en las ciudades y en el campo, sobre el sustento de la legalidad y la equidad, la Inspección, Vigilancia y Control adelantada por el Ministerio de Trabajo no se limita a la función policiva sancionatoria y sigue avanzando hacia la prevención y el acompañamiento técnico a los empleadores, organizados en gremios de los sectores económicos prioritarios, para consolidar una cultura orientada al cumplimiento de obligaciones laborales para ofrecer empleo digno, formal y con garantías.

En este sentido, particularmente en noviembre de 2020 se suscribió por parte del Ministerio del Trabajo, la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada y representantes gremiales y empresarios del sector como: Asociación Colombiana de Escuelas de Seguridad y Capacitación en Seguridad privada ACASEP, Asociación Colombia de empresas de Seguridad ACES, Asociación Nacional de Seguridad ANDEVIP, Asociación de Cooperativas de Vigilancia Privada ASCOOVIP, Asociación Nacional de Trabajadores de la Industria y Vigilancia y Seguridad, Asociación Colombiana de Seguridad ASOSEC, Asociación de Empresas de Vigilancia y Privada Seguridad de Boyacá ASOVIBOY, Federación Colombiana de Empresas de Vigilancia y Seguridad Privada y Empresas de Servicios Afines FEDESEGURIDAD, Corporación de Empresas de Vigilancia y Seguridad Privada CONSEGUR, Cámara Colombiana de la Seguridad Privada CCSP, Confederación Nacional del Gremio de Vigilancia Privada CONFEVIP, Federación Colombiana de Seguridad Privada FECOLSEP, Asociación de Empresas Colombianas de Seguridad ECOS y Federación Nacional de Comerciantes FENALCO, el Pacto por el Trabajo Decente, a través del cual se comprometieron a divulgar, sensibilizar, promover, motivar, apoyar a sus afiliados para que asuman y cumplan los compromisos allí previstos frente a sus respectivos trabajadores, dentro de los que se destacan los siguientes:

Dar cumplimiento a los compromisos adquiridos por Colombia en virtud de la ratificación de los convenios con la OIT en materia de protección a los derechos colectivos y en particular los siguientes:

1. Refrendar lo establecido en el artículo segundo del Convenio 87 de la OIT, ratificado por Colombia, para que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tengan derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas
2. Contribuir a la adecuada protección de los trabajadores contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo, tales como: sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o,

con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo, teniendo en cuenta lo establecido en el Convenio 98 de la OIT.

3. Respetar las negociaciones colectivas y velar por la no obstaculización del funcionamiento de sistemas de relaciones de trabajo en los que la negociación colectiva tenga lugar en el marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o de arbitraje, o de ambos a la vez, en los que participen voluntariamente las partes en la negociación colectiva. Convenio 154 OIT.

A continuación, se relacionan los enlaces que el Ministerio del Trabajo ha generado en pro de la cultura de la legalidad y el trabajo decente:

Se relacionan los enlaces que el ministerio ha generado, en pro de la cultura de la legalidad y el trabajo decente:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/648769/PACTO+POR+EL+TRABAJO+DECENTE.pdf>

<https://www.mintrabajo.gov.co/web/quest/relaciones-laborales/cultura-de-la-legalidad-laboral>

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/1.+LINK+PACTOS+POR+EL+TRABAJO+DECENTE+%281%29.ppt?fa655a0d-6b0c-3d7b-af01-c20458285882?i=1649450410258>

Finalmente es importante mencionar que la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio del Trabajo, en el marco de la Cultura de la Legalidad y de los Pactos por el Trabajo Decente se encuentra desarrollando diferentes capacitaciones a los gremios que han firmado estos pactos, destacándose lo siguiente:

Buenas prácticas en la contratación de servicios de vigilancia y seguridad privada

Memorias: <https://bit.ly/3JXsN36>

Grabación: <https://bit.ly/3t4PIL>

Inscritos: 1416

Asistentes: 578

Acciones para la garantía de los derechos colectivos del trabajo- Sector vigilancia y seguridad privada

Memorias: <https://bit.ly/3k3Fft0>

Línea Nacional gratuita

Grabación: <https://bit.ly/3Lm705F>
Inscritos: 491
Asistentes: 155



A continuación, se relacionan los documentos que se adjuntan a este documento de respuesta:

1. Sentencia SL 3567 de 2019 Corte Suprema de Justicia Sala Laboral
2. Pacto por el Trabajo decente PDF
3. Pactos por el Trabajo decente firmados PDF
4. Memorias y grabaciones Conferencias en el marco de la Cultura de la legalidad 2021 y 2022
5. Compromisos firmados pacto por el Trabajo decente sector Vigilancia.

1. OBSERVACIONES DE LOS ACTORES

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, NO se presentaron comentarios.

1.1. ANALISIS 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 dialogo 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 conjunta los desafíos que aún quedan sobre la jornada laboral y descanso semanal.

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:

1. Fortalecimiento y herramientas para la inspección laboral y asignación de recursos. Capacitación y formación en inspección preventiva y coactiva.
2. Capacitación en la Ley 2101 de 2021 y como el Inspector puede intervenir para el cumplimiento transitorio de las normas a los empleadores.
3. Dialogo tripartito para dar aplicación al convenio.

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 111, Discriminación, empleo y ocupación, 1969)

<p style="text-align: center;">MEMORIA</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 1º 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 SOBRE LA DISCRIMINACIÓN (EMPLEO Y OCUPACIÓN), 1969 (No. 111)</p> <p>CONTEXTO:</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>EL CONVENIO 111 EN COLOMBIA</p> <p>La Ley 1257 de 2008, "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones", le impone al Ministerio del Trabajo responsabilidades claras y exigibles para (i) la promoción del reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres; (ii) La implementación de mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial; (iii) el desarrollo de campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, entre otras (Art.12, Ley 1257 de 2008).</p> <p>Mediante el Decreto 4463 de 2011, que reglamentó parcialmente la Ley 1257 de 2008, se definen acciones a cargo del Gobierno para dar cumplimiento a postulados normativos señalados, tanto en la normatividad internacional ratificada por Colombia, y en la Ley 1450 de 2011 relativos a la eliminación de todas las formas de violencia contra la mujer, siendo la violencia en el trabajo una de ellas.</p> <p>Las estrategias y política públicas en materia de género son limitadas y los recursos con los que se cuenta para adelantar dichas estrategias son igualmente limitados, por lo que se busca el fortalecimiento de dichas estrategias y políticas.</p> <p style="text-align: center;"><small>Sede Administrativa Atención Presencial Línea nacional gratuita.</small></p>	<p>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.</p> <p>Avances en materia normativa:</p> <p>Se expidió la Resolución 2245 de 2021 del Ministerio del Interior, por la cual se crea el "Comité Nacional de participación y Diálogo Social e Intersectorial de Libertad Religiosa". El Comité tiene entre sus funciones, definidas por el artículo 3, la de "identificar las problemáticas comunes que afectan al sector religioso y el ejercicio del derecho a la Libertad Religiosa y de Cultos en los territorios", lo que se busca es fortalecer la institucionalidad para la garantía del acceso y permanencia de los trabajadores pertenecientes a las diferentes Entidades Religiosas en su ejercicio laboral sin discriminación alguna, a través del diálogo social.</p> <p>Lo anterior supone cohesionar a la institucionalidad y realizar ejercicios de diálogo social multitemático para la protección de las comunidades. Entre los actores que lo componen están el Ministerio de Educación, el Ministerio del Trabajo del Gobierno de Colombia y el Sector Religioso del país. Además, se insta a la creación de Subcomités de Diálogo Social de Libertad Religiosa y entre ellos el Subcomité de diálogo social y participación para la educación, la formación y el trabajo.</p> <p>Bajo similar propósito, para implementar lo dispuesto por la Ley 1482 de 2011 y los acuerdos suscritos en la Convención Interamericana contra el racismo, la discriminación racial y formas conexas de intolerancia, se viene desarrollando actualmente un proceso de reestructuración del observatorio de discriminación racial y el racismo del Ministerio del Interior, bajo el contrato 1020 del 2021 celebrado con ICONTEC para efectos de redireccionar la estrategia del observatorio y generar un mayor alcance. Por medio de la resolución 0338 del 12 de marzo se creó este observatorio para la promoción de la inclusión y la lucha en contra de cualquier forma de discriminación o estigmatización "Colombia es de Todos".</p> <p>El observatorio tiene como propósitos fundamentales los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apoyar en el ejercicio de la igualdad y no discriminación de los grupos poblacionales sujetos de protección del Ministerio. • Apoyar la promoción de la inclusión y la lucha en contra de cualquier forma de discriminación o estigmatización en el marco del observatorio "Colombia es de todos" como mecanismo de monitoreo y seguimiento a los diferentes actos o prácticas de discriminación. • Dar credibilidad al sello como herramienta para fortalecer su posicionamiento y por ende lograr el objetivo mencionado a largo plazo. • Aumentar el ambiente de confianza entre las partes involucradas. • Servir como base técnica para la generación de incentivos para las empresas titulares del Sello.
<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar la evaluación de la conformidad para demostrar las buenas prácticas de igualdad y no discriminación. <p>Los objetivos del nuevo observatorio están relacionados con investigar, documentar, sistematizar, analizar y generar información sobre la situación de la discriminación en Colombia bajo la selección de ejes temáticos que harán parte del diseño y teniendo en cuenta los siguientes aspectos: estadístico, normativo, jurisprudencial y administrativo (políticas, planes y programas), así como la labor de divulgar a nivel internacional, nacional y territorial la información recogida y generada por el observatorio; y formular recomendaciones en materia de políticas, planes, programas y normas, que contribuyan a cerrar las brechas identificadas en el país.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El observatorio es un mecanismo de monitoreo y seguimiento a los actos y formas de discriminación y estigmatización en Colombia para contribuir a la no discriminación • Recopilará información necesaria para caracterizar las diversas formas de discriminación y estigmatización • Identificará acciones de prevención a nivel nacional • Generará conocimiento para la implementación de buenas prácticas a la disminución de casos en el país • Contribuirá a la disminución de casos a través del sello de no discriminación • Liderará la toma de decisiones orientadas a la formulación de política pública • Generará espacios de análisis y divulgación de información confiable y de calidad • Contribuirá a generar alianzas estratégicas entre entidades públicas y privadas con el propósito de articular acciones para la disminución de los fenómenos sociales estudiados. <p>Los criterios y lineamientos para la definición de estudios de casos e investigaciones son los siguientes: Discriminación étnica y racial; Discriminación contra personas extranjeras o xenofobia; Discriminación contra las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGTBI); Discriminación de género; Discriminación contra la mujer; Discriminación por razón de discapacidad; Discriminación Política; Discriminación por razones religiosas; Discriminación inter seccional; Discriminación sistémica.</p> <p>De forma relacionada, se cuenta igualmente con el diseño del referencial técnico y desarrollo de un Sello de No Discriminación, otorgado por el Ministerio del Interior, posterior a una evaluación de conformidad por entidad acreditada, de forma tal que se reconozca la implementación de buenas prácticas en la prevención de toda forma de discriminación en el ámbito laboral, en organizaciones de todos los sectores.</p> <p>El Sello de No Discriminación es de naturaleza voluntaria e identifica una organización que previene y elimina cualquier tipo de forma de discriminación, ya sea por razones de etnia, color, origen nacional, familiar o social, lengua, religión, idioma, opinión política y filosófica, incluida la afiliación a un partido o movimiento político, posición económica, edad, orientación sexual, identidad de género, estado civil, estado de salud, discapacidad, aspecto físico o cualquier otra condición o situación social, de manera directa e indirecta.</p> <p style="text-align: center;"><small>Sede Administrativa Atención Presencial Línea nacional gratuita.</small></p>	<p>El sello permite generar estrategias de inclusión o tener una certificación sobre la no discriminación en las empresas puede generar valor tanto para los colaboradores como para los clientes y marcar la diferencia en el sector.</p> <p>Así mismo, el sello facilita hacer co-branding con empresas que están comprometidas con la inclusión y poder resaltarlas en los portales de trabajo para que sea un activo atractivo para las personas a la hora de buscar un nuevo lugar para trabajar.</p> <p>En el marco del diseño del Sello de No Discriminación, una vez se construyó la norma del referencial, se estableció el tipo de esquema de certificación y el reglamento de la obtención del sello, el cual incluye, pero no se limita, a los siguientes temas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Procedimiento general de operación del sello. ✓ Mecanismos de verificación de requisitos. ✓ Mecanismos y frecuencias de seguimiento y renovación de la certificación (del sello). ✓ Vigencia de la certificación (ciclo de la certificación). ✓ Tratamiento de apelaciones (decisiones). ✓ Manejo y uso de la marca. ✓ Deberes y derechos del titular del sello. ✓ Designación de organismos de evaluación. <p>El diseño del esquema de certificación toma en consideración los lineamientos dados en normas internacionales como la ISO/IEC 17067:2013 – Fundamentos de la certificación de producto y directrices para los esquemas de certificación de producto, o la que mejor aplique de acuerdo con el alcance determinado en la primera fase del proyecto. Igualmente, se apoya la preparación de un manual de imagen del sello, en caso de que no exista y se valida si este cuenta con registro de propiedad intelectual y en qué categoría se encuentra para dar las recomendaciones respectivas.</p> <p>Ahora bien, durante la presente vigencia, se suscribió el contrato 1134 de 2022 con el ICONTEC en donde se contemplan las siguientes acciones: i) ampliar la cobertura de la capacitación y acompañamiento para la obtención del Sello de No Discriminación en organizaciones de todos los sectores, ii) elevar el referencial técnico a una Norma Técnica Colombiana que permitirá posicionar las acciones mínimas preventivas de toda forma de discriminación en el ámbito laboral a un estándar internacional y de forma asociada, iii) apoyar la puesta en marcha del Observatorio Colombia es de Todos.</p> <p>De la mano con lo expuesto, desde el año 2021 se ha venido desarrollando una estrategia de comunicaciones, la cual busca dar a conocer las actividades desarrolladas e impulsadas por el Ministerio del Interior, para la mitigación y disminución de acciones de discriminación. Dentro de estas actividades se han publicado 6 boletines técnicos, que incluyen información técnica de las temáticas desarrolladas en el proyecto y los avances del proyecto, así:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estructura del Observatorio Colombia es de todos • Propósito del referencial técnico • Esquema de operación del Sello de no discriminación <p style="text-align: center;"><small>Sede Administrativa Atención Presencial Línea nacional gratuita.</small></p>

- Investigación "La discriminación laboral por enfoque diferencial e interseccional en Colombia"
- Recepción de documentos de investigación elaborados por la Dirección NARP
- Análisis de procesos discriminatorios por religión
- Profundización en el esquema de operación del Sello de no discriminación

También se desarrolló el micrositio del Observatorio Colombia es todos en la página web del Ministerio del Interior (<https://www.mininterior.gov.co/observatorio-colombia-es-detodos/>) y un "landing page" en la página web de ICONTEC (<https://www.icontec.org/observatorio-para-la-promocion-de-la-inclusion/>)



El Gobierno nacional conforme a sus competencias, ha venido expidiendo el decreto «Por el cual se establece la remuneración de los servidores públicos etnoeducadores docentes y directivos docentes que atiendan población indígena en territorios indígenas, en los niveles de preescolar, básica y media, y se dictan otras disposiciones de carácter salarial.»

Con el fin de dar cumplimiento a las pautas y negociaciones hechas por el Ministerio de Educación Nacional con la CONTCEPI se han establecidos los decretos de los servidores públicos etnoeducadores docentes y directivos docentes que atiendan población indígena en territorios indígenas, en los niveles de preescolar, básica y media, durante los últimos cuatro años así:

- 2018:** Decreto 319 de 2018. " Por el cual se establece la remuneración de los servidores públicos etnoeducadores docentes y directivos docentes que atiendan población indígena en territorios indígenas, en los niveles de preescolar, básica y media, y se dictan otras disposiciones de carácter salarial."
- 2019:** Decreto 10018 de 2019 Por el cual se establece la remuneración de los servidores públicos etnoeducadores docentes y directivos docentes que atiendan población indígena en territorios indígenas, en los niveles de preescolar, básica y media, y se dictan otras disposiciones de carácter salarial.

- 2020:** Decreto 317 de 2020, Por el cual se establece la remuneración de los servidores públicos etnoeducadores docentes y directivos docentes que atiendan población indígena en territorios indígenas, en los niveles de preescolar, básica y media, y se dictan otras disposiciones de carácter salarial.
- 2021:** Decreto Número 966 de 2021, por el cual se establece la remuneración de los servidores públicos etnoeducadores docentes y directivos docentes que atiendan población indígena en territorios indígenas, en los niveles de preescolar, básica y media, y se dictan otras disposiciones de carácter salarial.
- 2022:** Decreto 450 de 2022, por el cual se establece la remuneración de los servidores públicos etnoeducadores docentes y directivos docentes que atiendan población indígena en territorios indígenas, en los niveles de preescolar, básica y media, y se dictan otras disposiciones de carácter salarial.

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.

Para el presente periodo, dentro del convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 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 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), 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), sirvase 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.

Información en la práctica:

El Ministerio del Trabajo, a través del Decreto 4463 de 2011 y la Resolución 162 del mismo año, diseñó el Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las mujeres, y creó el Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género, encargado de dar cumplimiento a dicho programa que es el plan de acción del Ministerio, para la prevención y erradicación de todas las formas de discriminación, inequidad y violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo y la promoción de su participación en el campo laboral.

El Programa tiene como objetivo estratégico el potenciar la igualdad y la no discriminación por razones de género en el ámbito laboral y, a su vez, generar mayores y mejores oportunidades laborales para las mujeres.

En este sentido, busca el bienestar y desarrollo de las mujeres mediante el diseño, implementación, validación y transferencia de herramientas que propendan por la igualdad y equidad entre los sexos.

Así, con el fin de prevenir y eliminar violencias basadas en género y reducir las brechas entre hombres y mujeres en materia laboral, el GIT para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género, a través del Programa de Equidad Laboral, desarrolla ejes estratégicos que propician la articulación institucional en un territorio determinado, para materializar a nivel departamental y municipal, el "Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque de Género". Estas acciones contemplan los siguientes componentes:

- Sellos de Equidad Laboral-Equipares
- A. Sellos de Igualdad de Género "Equipares" en empresas y organizaciones
- El Sello de Igualdad de Género "Equipares" en empresas y organizaciones, es un programa de certificación, por medio del cual el Ministerio del Trabajo, con el acompañamiento de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y el apoyo técnico del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, busca implementar un sistema de gestión de igualdad de género al interior de las empresas u organizaciones que de manera voluntaria se incorporen y se comprometan con esta iniciativa.

El objetivo de esta estrategia de transformación cultural es contribuir al fomento de la igualdad y equidad de género, eliminar estereotipos, reducir las brechas de género y discriminaciones incluyendo la salarial, al interior de las empresas vinculadas. Además, prevenir todo tipo de violencias que puedan sufrir las mujeres en los ambientes laborales.

A la fecha se cuenta con 94 empresas en proceso de vinculación y/o implementación, impactando a más de 72.000 personas con el sello.

B. Sistema de Gestión de Igualdad de Género – SGIG Equipares para PYMES

El SGIG Equipares para PYMES buscará constituirse como una herramienta de transformación cultural para las micro, pequeñas y medianas empresas del país, que contribuyan al fomento de la igualdad de género en el mercado laboral colombiano, independientemente de su tamaño, ubicación geográfica o sector económico.

El Sello Equipares Pymes consiste en un conjunto de prácticas y procedimientos de gestión que se incorporan en las estructuras organizativas de las empresas y organizaciones, con el fin de implementar acciones efectivas que identifiquen y reduzcan inequidades de género. En este sentido, Equipares Pymes buscará impactar no solo la estructura organizacional, sino principalmente, a los empleados/as de las empresas que decidan comprometerse con la adopción de medidas de igualdad de género.

En ese sentido y de acuerdo con la definición proporcionada por la Ley 905 de 2004, equipares Pymes está dirigido a las pequeñas y medianas empresas y toda unidad de explotación económica, realizada por persona natural y jurídica, en actividades empresariales, agropecuarias, industriales, comerciales o de servicios.

Para la presente vigencia se cuenta con 6 entidades vinculadas con un impacto de más de 250 personas con la implementación de Equipares Pymes.

C. Sistemas de Gestión de Igualdad de Género alternativo (rural):

El Programa de Reconocimiento a la Igualdad de Género (PRIG Equipares Rural) busca constituirse como una herramienta de transformación cultural para asociaciones y cooperativas del sector rural, que contribuya al fomento de la igualdad de género en el mercado laboral rural, independientemente de su tamaño, ubicación geográfica o sector económico.

Mediante el PRIG Equipares Rural, el Ministerio del Trabajo reconocerá a las asociaciones y cooperativas del sector rural que implementen acciones efectivas para el cierre de brechas de género tanto en sus estructuras de trabajo como en los servicios y beneficios ofrecidos a las personas vinculadas. En este marco, se busca posicionar a la mujer rural como un agente de desarrollo económico y social, apuntando a modificar imaginarios sociales y prejuicios asociados a hombres y mujeres, fortaleciendo los elementos culturales que promueven una verdadera igualdad de oportunidades para ambos.

Con la implementación del sello, actualmente se cuenta con 14 organizaciones rurales en proceso de implementación con un impacto de 4.000 personas con el mismo.

D. Equipares Público

Es un Sistema de Gestión de Igualdad de Género en el sector público encaminado a generar incentivos para aumentar y mejorar la eficiencia del Estado a través del cierre de brechas de género que puedan estar presentes en el empleo público, así como de generar cambios transformadores para mejorar la vida de mujeres a través de políticas y servicios diseñados para todos y de transversalizar el enfoque de género en los procesos institucionales de las entidades.

La estrategia es liderada por la Consejería Presidencial para la Mujer junto con el Departamento Administrativo de la Función Pública con el acompañamiento del Ministerio del Trabajo, siendo el PNUD el aliado técnico que por su expertise apoya la implementación de la estrategia al interior de las entidades que tengan la voluntad de implementar.

Hasta la fecha se cuenta con 12 entidades en proceso de implementación con un impacto de 4.000 personas.

- Sensibilizaciones
- Este eje está compuesto por sensibilizaciones sobre temas de género y equidad laboral a servidoras y servidores públicos, a las diferentes dependencias del Ministerio del Trabajo, a organizaciones sindicales, organizaciones de mujeres y comunidad en general. Las capacitaciones abordan temáticas sobre marco normativo internacional y nacional de la equidad laboral con enfoque de género, ley 1257 de 2008, conceptos básicos sobre sexo, género, roles de género, identidad de género, expresión de género y orientación sexual, violencias basadas en género, énfasis en violencias económicas, alcances de los inspectores del trabajo, en la identificación de violencias basadas en género en el lugar del trabajo, prevención de acoso laboral y acoso sexual laboral-Ley 1010 de 2010, socialización del Formato de Identificación de Violencias Basadas en Género y economía del cuidado (Remunerada y No remunerada), entre otros temas.

Estas sensibilizaciones, buscan fortalecer los conocimientos de las y los participantes, de modo que se garantice la protección de los derechos laborales, la erradicación de conductas y medidas discriminatorias y todo tipo de hostigamientos por razón de género, en el lugar de trabajo.

Para la presente vigencia, se realizó sensibilización en ABC de Género, Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral, además socialización del curso virtual "Equidad Laboral: Derechos de Todas y Todos" a las y los servidores públicos del Servicio Geológico Colombiano-SGC. La transmisión se realizó por el canal de Youtube del SGC a través del espacio denominado "Visiones y perspectivas sobre integridad y cumplimiento en el Servicio Geológico Colombiano", a 31 de marzo del 2022 han accedido al video 703 personas.

El 22 de febrero del 2022, se hizo socialización de la estrategia Equipares Pymes y Decreto 2733 del 2012 a través de la Cámara de Comercio de Norte de Santander, espacio en el cual participó el sector empresarial del territorio y acompañó la DIAN, los sindicatos de Norte de Santander y el Ministerio del Trabajo DT Norte de Santander. Y se contó con una participación de 25 personas aproximadamente.

Además, es relevante mencionar que El Ministerio del Trabajo celebró Convenio de Cooperación 657 del año 2020 con la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura-OEI, el cual tiene por objeto: "Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y económicos, para desarrollar un programa virtual que permita la adquisición de conocimientos en Equidad Laboral con Enfoque de Género, dirigido a servidores públicos y colaboradores tanto del sector público como del privado, sector empresarial, sindicatos, gremios y población en general", curso virtual asincrónico denominado "Equidad Laboral: Derechos de Todas y Todos"

El curso cuenta con 3 módulos con las siguientes temáticas: cada uno con una duración de dos (2) horas de contenidos en la plataforma virtual, para un total de seis (6) horas, así:

- a) Módulo 1. Marco normativo. Ley 1257 de 2008 y Decreto 4463 de 2011, así como la presentación del curso de Equidad Laboral con enfoque diferencial y de género para las mujeres y, de manera concreta, los sellos de equidad laboral "equipares".
- b) Módulo 2. Sensibilizaciones en equidad laboral.
- c) Módulo 3. Prevención del acoso laboral y sexual.

Los contenidos del curso estarán en línea y disponibles en plataforma virtual, para ser utilizados durante dos (2) años contados desde la fecha de suscripción del convenio que fue el día 22 de diciembre de 2020. Por último, se indica que según el informe del 15 de abril 2022 se reportó 2.251 matriculados; en curso 1.328 y certificados 664 personas.

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 ha trabajado 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.

Concretamente, a partir del Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (111) de la OIT y la Ley 1482 de 2011 en dicho Proyecto de Ley se considera pertinente plantear el tema de igualdad salarial para toda trabajadora y trabajador, ampliando la definición de los tipos de discriminación que se pueden presentar en el ámbito laboral. Específicamente, a través del Convenio 111 de la OIT, por discriminación en el trabajo se entiende: "cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación" (OIT 1958, art. 1). Los diferentes motivos de discriminación en el trabajo se centran en el sexo, religión, ascendencia u origen social, opinión política, o cualquier razón que se identifique por parte de los gobiernos junto con las organizaciones representativas de los trabajadores y empleadores. El carácter discriminatorio de estos requisitos radica en su arbitrariedad, ya que no son necesarios para el desempeño de los cargos en cuestión.

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.

Corte Constitucional:

- ✓ Sentencia C-028 de 2019: aplicación igualitaria de normas de trabajo al empleo doméstico, y situación especial de prima de servicios.
- ✓ Sentencia C-038 de 2021: inconstitucionalidad del establecimiento en el reglamento de trabajo de las labores que no pueden ejecutar las mujeres.
- ✓ Sentencia T-140 de 2021: vulneración de derechos a una vida libre de violencia y discriminación, derecho al trabajo y derecho de petición de periodista, quien denunció violencia sexual y de género por parte de compañero de trabajo.
- ✓ Sentencia C-147 de 2018: ejercicio de una profesión u oficio no está condicionado por la posesión de un título académico sino cuando lo exige la ley y que ésta sólo puede exigirlo para precaver un riesgo social.
- ✓ Sentencia C-519 de 2019: acciones afirmativas a favor de la mujer en bloque de constitucionalidad-Convenio Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- ✓ Sentencia C-293 de 2020: Creación del impuesto solidario por el covid19, sobre salarios o contratos de prestación de servicios de 10 millones o más, a cargo de los servidores públicos y contratistas del estado, con destinación específica a la clase media vulnerable y trabajadores informales.

Corte Suprema de Justicia:

- ✓ Sentencia SL2799-2020: PENSIONES > FINANCIACIÓN > COTIZACIONES O APORTES > COTIZACIONES DE PROFESORES O DOCENTES - Tratándose de profesores de hora cátedra, las instituciones universitarias deben hacer aportes a pensiones durante toda la vigencia de la relación laboral, es decir, por los tiempos que dure el periodo académico para el cual se contratan, mas no por aquellos en que no hay prestación efectiva del servicio, y sobre una base no inferior a un SMLMV por cada mes, así

número de horas sea de baja intensidad, ello en virtud de postulados constitucionales como el principio de igualdad y el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, y los Convenios 100 y 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que promueven la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores. De acuerdo con el Sistema de Información Nacional de Educación Básica y Media – SINEB, correspondiente al Anexo 3 A oficial del 2021 y atendiendo el enfoque diferencial étnico y cultural, actualmente se reporta los siguientes etnoeducadores:

Tabla No. 1. No. de Docentes Etnoeducadores Vigencia 2021

Etnoeducador	# Docentes
Afrocolombiano	10.341
Indígena	8.726
No aplica	309.721
Raizal	803
Total general	329.591

Fuente: SINEB

De acuerdo con el Sistema de Información Nacional de educación básica y media SINEB, y para efectos del presente reporte, señalamos que el rango de edad para el desarrollo de labores en el sector oficial inicia desde los 19 años y culmina con la edad de retiro establecida en la norma referenciada.

Tabla No. 2. Rangos de Edad Labor Docente en el Sector Oficial

Rango Edad	Femenino	Masculino	Total, general
19 - 30	8.928	5.409	14.337
31 - 40	42.093	25.527	67.620
41 - 50	60.644	33.134	93.778
51 - 60	67.422	34.096	101.518
61 y MÁS	32.042	20.296	52.338
Total, general	211.129	118.462	329.591

Fuente: SINEB

El Ministerio del Trabajo forma parte y participa del Sistema Nacional de Discapacidad a través del Consejo Nacional de Discapacidad CND, de su Grupo de Enlace Sectorial GES y de los Comités Departamentales, Distritales y Municipales de Discapacidad, la cual se enmarca en La Política Pública de Discapacidad acorde con la Convención de los derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, de la Ley Estatutaria 1618 de 2013 y el Documento CONPES 166 de 2013.

El Ministerio del Trabajo desde la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo, adelanta acciones de participación en la Reglamentación de la normatividad aplicable a las personas con discapacidad, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 1618 de 2013, Ley 1275 de 2009 y en el Documento CONPES 166/2013, y con el propósito de

difundir, promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo para la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral, ha participado en el proceso de reglamentación de la Ley Estatutaria No. 1618 de 2013, para lo cual se expidieron los Decretos 2011 de 2017, 2177 de 2017 y 392 de 2018, y el Decreto 1279 del 2021 que reglamenta el artículo 6° de la ley 1920 del 2018, de igual manera realiza acciones de Promoción en la inclusión laboral de las personas con discapacidad tanto en el sector privado como en el sector público, esto es con el aumento de oportunidades laborales, también acciones de Sensibilización en materia de derechos y eliminación de la discriminación laboral de las personas con discapacidad y acciones de Divulgación de la normatividad.

Para garantizar la participación de las personas con discapacidad en las diferentes instancias del Sistema Nacional de Discapacidad SND esto es el Consejo Nacional de Discapacidad CND, del Grupo de Enlace Sectorial GES y de los Comités Departamentales, Distritales y Municipales de Discapacidad, la Ley 1145 de 2007 establece que participaran de dichas instancias un representante por cada uno de los diferentes tipos de discapacidad, en la actualidad asisten al CND representantes siete (7) de las organizaciones de personas con discapacidad: Física, Auditiva, Visual, Intelectual, Psicosocial, Intelectual y Múltiple.

Así mismo, la Ley estatutaria 1618 de 2013, crea el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad como un escenario cuatripartito (Sector productivo, Organizaciones Sindicales, Organizaciones de personas con discapacidad y Gobierno) para fortalecer la construcción de política para la inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad. Consultar a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sobre la aplicación de dicha política y, en particular, sobre las medidas que deben adoptarse para promover la cooperación y la coordinación entre los organismos públicos y privados que participan en actividades de inclusión laboral y de readaptación profesional. Se consultará así mismo a las organizaciones representativas constituidas por personas con discapacidad.

Reglamentario de la Ley 1618 de 2013, se expide el Decreto 2177 de 2017. Por el cual se integra el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento" y cuyo objeto es coordinar las acciones que el sector privado adelante para coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad, orientadas al desarrollo de las capacidades a través de la formación para el trabajo, la producción y el empleo de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores,

El Consejo para la Inclusión de la Discapacidad CID, lo preside el Ministerio del Trabajo y Secretaria Técnica del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, al Artículo 3° del Decreto 2177 de 2017 que señala, que dentro de la composición del Consejo para la Inclusión de la Discapacidad se encuentra la inclusión de un representante de cada una de las confederaciones de trabajadores que intervienen en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, así como los siete (7) representantes de las organizaciones representativas constituidas por personas con discapacidad, designadas ante el Consejo Nacional de Discapacidad por cada uno de los tipos de discapacidad.

Dentro de los planes de trabajo que desarrollan las subcomisiones para la inclusión laboral social y productiva de las personas con discapacidad se resaltan las siguientes:

1. Sensibilización, capacitación y acompañamiento empresas y entidades privadas para el fortalecimiento de la vinculación laboral de las personas con discapacidad
2. Sensibilización con capacitación y acompañamiento a entidades del sector público para el fortalecimiento de la vinculación laboral de las personas con discapacidad.

3. Articulación para la implementación de la ruta empleabilidad para las personas con discapacidad del territorio, con ajustes a las particularidades propias del proceso de vinculación laboral de personas con discapacidad.
4. Articulación para el fortalecimiento de iniciativas de emprendimiento de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores.
5. Fortalecimiento de los procesos de acceso al teletrabajo para cuidadores de personas con discapacidad

Se ha socializado el Decreto 2177 de 2017 a 36 Comités Departamentales, Distritales de Discapacidad, y se ha brindado asistencia técnica a 58 Comités Departamentales, Distritales y municipales de Discapacidad para la integración de la Subcomisión para la inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad, a junio de 2021 se han conformado diez (10) Subcomisiones para la inclusión social, laboral y productiva en los comités de discapacidad, a saber: Bogotá, Cesar, Quindío, Bolívar, Meta, Putumayo, Caldas, Nariño, Tunja y Barranquilla.

Desde el año 2015, el Ministerio del Trabajo cuenta con el modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas para generar intervenciones efectivas y focalizadas que mitiguen las barreras de acceso a un empleo formal o a la generación de ingresos a la población colombiana, acción que trabaja articuladamente con la Unidad del Servicio Público de Empleo.

El modelo contempla una única ruta de empleabilidad dirigida a toda la población colombiana, la cual se ajusta de acuerdo con la atención a diferentes grupos poblacionales de difícil inclusión laboral, entre los cuales encontramos las personas con discapacidad.

Así mismo, desde el año 2019, el Ministerio del Trabajo en articulación con la Consejería Presidencial para la Participación de las personas con discapacidad, el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Unidad del Servicio Público de Empleo y el SENA vienen ejecutando la "Estrategia de inclusión laboral para personas con discapacidad" con el objetivo de facilitar y aumentar en forma progresiva su colocación en el sector público y privado en el marco del Modelo de Inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas.

Mediante la ley 1636 de 2013 se crearon las agencias públicas de empleo como una iniciativa que busca ofrecer vacantes de empleo disponibles a la población colombiana según sus necesidades laborales; es por eso, que este Ministerio ha adelantado acciones para facilitar la búsqueda de empleo, entre ellas, se expidió el Decreto 2852 del 2013 reglamentario de la ley precitada ley, que establece la prestación del Servicio Público de Empleo y conforma la red de operadores del mismo. La función esencial es lograr la mejor organización posible del mercado de trabajo, para ayudar a los desempleados y a los trabajadores que quieran cambiar de empleo, a encontrar uno nuevo y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a sus necesidades empresariales.

Estas agencias de empleo cuentan con una única ruta de empleabilidad que está dirigida para todos los ciudadanos colombianos mayores de 18 años con documento de identidad vigente que como se indicó antes, se encuentren en búsqueda de un empleo o deseen cambiar su situación laboral en el marco de la política pública para la inclusión laboral.

Ahora bien, respecto de la Ruta de Empleabilidad enunciada, es importante informarle que para la selección y colocación de quienes buscan empleo denominados "oferentes", se les brinda una orientación ocupacional, por parte de las agencias de empleo, que implica para quienes buscan empleo, una identificación de sus habilidades e intereses respecto de las necesidades del mercado laboral, con el objeto de facilitar su búsqueda, lograr una colocación efectiva y adecuada a las expectativas del oferente.

Cada Administrativo Atención Presencial Línea nacional gratuita.

De igual manera, estas agencias de empleo efectúan un asesoramiento a los empleadores "demandantes" que registran sus vacantes, en desarrollo de este proceso, reciben orientación ocupacional y apoyo a sus respectivas oficinas de talento humano para encontrar los perfiles idóneos, entre ellos, para vincular dentro de su planta de personal a cualquier grupo poblacional de difícil colocación laboral, como lo son, las personas con discapacidad.

Por su parte, las agencias públicas de empleo en su papel de intermediación realizan un proceso de preselección y de remisión a los empleadores demandantes que requirieron ciertos perfiles. Finalmente, el empleador demandante hace su elección conforme a su necesidad y adelanta todo el proceso de contratación.

El Ministerio de Trabajo, en cumplimiento de la obligación estatal de garantizar a las personas con discapacidad el ejercicio del derecho a un trabajo digno, en igualdad de oportunidades que los demás, en entornos laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles, para que al igual que todo ciudadano colombiano, puedan realizar un proyecto de vida, para él y sus familias, viene adelantando acciones de Promoción de la Inclusión Laboral, Sensibilización, Divulgación y Reglamentación, a través de talleres, foros, eventos, capacitaciones y asistencias técnicas, en todo el territorio colombiano.

Las enunciadas acciones, se fundamentan en la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, los tratados de la OIT y en el marco legal colombiano como lo son: La ley 361 de 1997, la cual establece mecanismos de integración social de las personas con discapacidad y de manera especial en el Capítulo IV del Título Segundo sobre la integración laboral de las personas con discapacidad, en la Ley 1145 de 2007, por medio de la cual se crea y se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad -SND, el cual busca garantizar la articulación de las políticas, los recursos y la atención a las Personas con Discapacidad en el nivel nacional y territorial, la Ley 1618 de febrero 2013 por la cual se garantiza el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación a las personas por razón de su discapacidad. En desarrollo de esta ley estatutaria, específicamente en su artículo 13, se expidieron los decretos 2011 de 2017, 2177 de 2017 y 392 de 2018. De igual manera se viene implementando el decreto 1279 del 2021, el cual es reglamentario de la ley 1920 del 2018 por la cual se dictan disposiciones relacionadas con las cooperativas especializadas de vigilancia y seguridad privada y se busca mejorar las condiciones en las que el personal operativo de vigilancia y seguridad privada presta el servicio de vigilancia y seguridad privada. ley del vigilante.

Para lograr el cumplimiento de los compromisos de vinculación laboral, dispuestos en el Plan Nacional de Desarrollo respecto de la vinculación laboral de las personas con discapacidad en todas las entidades del Estado y en el sector privado, este Ministerio, trabaja de forma articulada con las entidades del sector trabajo, como lo son: Función Pública, la Consejería Presidencial de PcD, y la CNSC, con los Comités Departamentales, Distritales y Municipales de Discapacidad, la Unidad del Servicio Público de Empleo, El SENA, Las Agencias de Empleo.

Entre los años 2018 al mes de agosto del 2022, este Ministerio ha participado en la realización de 318 actividades de manera presencial, virtual e híbrida, para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, llegando a más de 21.275 personas pertenecientes a los sectores privado y público, tal como se observa en el siguiente cuadro:

ASISTENCIAS TÉCNICAS EN INCLUSIÓN LABORAL 2018 - 2022

AÑO	Número de Talleres, Asistencias Técnicas, Capacitaciones Foros o Eventos	Número de Participantes
2018	13	1.131
2019	65	3.171
2020	72	6.637
2021	100	5.886
2022 (Agosto)	68	4.450
TOTAL	318	21.275

Fuente: Cifras DOF A agosto 2022 - Mitrabajo, Talleres, Capacitaciones, foros realizados por el Ministerio de Trabajo para cumplir con los objetivos propuestos

Otra de las acciones afirmativas para favorecer la empleabilidad de las personas con discapacidad se ha expedido normas como la ley 361 de 1997 y el Decreto 392 de 2018 (reglamentario de los numerales 1, y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013), en la implementación de las normas que otorgan beneficios de puntajes adicionales en los procesos de contratación pública a los proponentes que tengan vinculados dentro de su planta de personal a trabajadores con discapacidad, como lo son el decreto 392 de 2018. El Ministerio del Trabajo, pasó de expedir 607 certificados en el año 2017, a emitir 6.998 al 2021, incrementándose en más de 11 veces el número de certificados expedidos, lo cual demuestra una mayor vinculación y participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral, tal como se observa en el siguiente gráfico:

Certificados Expedidos 2017 al mes de julio-2022

AÑO	NÚMERO CERTIFICADOS EXPEDIDOS
2017	607
2018	2.025
2019	4.029
2020	4.290
2021	6.998
2022 - junio	3.295

Fuente: Cifras IVC Ministerio de Trabajo a junio del 2022

Igualmente, el Ministerio del Trabajo, participó junto con el Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Defensa Nacional, el Departamento Nacional de Planeación, Colombia Compra Eficiente y la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada en la expedición del Decreto 1279 del 13 de Octubre del 2021, por el cual se reglamenta el artículo 6º de la Ley 1920 de 2018, que establece una puntuación adicional en los procesos de licitación pública para las empresas de vigilancia y seguridad privada y/o las cooperativas especializadas de vigilancia y de seguridad privada que en el personal operativo tengan vinculadas a mujeres, a personas con discapacidad y/o personas mayores de 45 años, contratados con todas las exigencias y garantías legalmente establecidas.

Si bien en Colombia no se ha establecido cuotas obligatorias para la vinculación de personas con discapacidad para el sector privado, se ha implementado un modelo de porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público y para el sector privado incentivos legales y tributarios por su contratación los cuales describimos a continuación:

El Ministerio del Trabajo en articulación con Función Pública para promover la empleabilidad de las personas con discapacidad en el sector público en el marco de la implementación de la Ley 1618 de 2013 expide el Decreto 2011 de 2017 con el objeto de es establecer un porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público. Esto es, se asigna un mínimo de cargos que serán desempeñados por personas con discapacidad de acuerdo con la cantidad de empleos de cada entidad pública, el cálculo de este porcentaje se establecerá de acuerdo al tamaño total de la planta (obtenida de la sumatoria de la planta permanente integrada por empleos de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa, de periodo o otros que determine la ley, temporal, trabajadores oficiales y planta de trabajadores privados) de las entidades, de la siguiente forma:

Tamaño de la planta	Al 31 de diciembre de 2019	Al 31 de diciembre de 2023	Al 31 de diciembre de 2027
Plantas entre 1 y 1000 empleos	2%	3%	4%
Plantas entre 1001 y 3000 empleos	1%	2%	3%
Plantas mayores a 3001 empleos	0,5%	1%	2%

A continuación, informamos algunas acciones de seguimiento articuladas con el sector trabajo que se realizan para el cumplimiento de este decreto:

- Todas las entidades públicas deben reportar al Departamento Administrativo de la Función Pública en el primer bimestre de cada año el cumplimiento del porcentaje de vinculación de servidores con discapacidad a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP.
- En concordancia con lo preceptuado en el Plan Nacional de Desarrollo, el cual estableció Promover la inclusión laboral de Personas con Discapacidad en el Sector Público, el Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función coordinan estrategia para el cumplimiento del porcentaje de vinculación de 12.000 personas con Discapacidad en las entidades del sector público de los niveles nacional y territorial

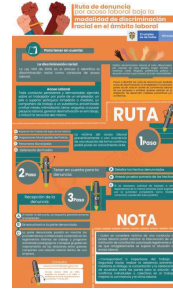
El Ministerio de Trabajo en coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública, igualmente han brindado capacitación y asistencia técnica a entes de los gobiernos nacional, departamentales, distritales y municipales para la implementación del porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en todas las entidades del sector público.

<p>El avance de la implementación del Decreto 2011 de 2017, según datos del SIGEP a 31 de julio de 2022 se logró la vinculación de 12.050 personas con discapacidad en diferentes Entidades Públicas, de las cuales 10.785 son servidores públicos y 1.265 son contratistas por prestación sus servicios</p> <p>Para los empleadores que vinculen personas con discapacidad dentro de sus plantas de personal reciben beneficios legales y tributarios, a saber:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Beneficios Legales: como los que otorgan puntajes adicionales en la contratación pública a saber y se encuentran señalados en los Decretos 392 de 2018 y Decreto 1279 del 2021, así como los que otorgan preferencia en la adjudicación de la contratación estatal y que se encuentran descritos en la Ley 361 de 1997 y el Decreto 1860 del 2021. ✓ Beneficios Tributarios como el derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable de los trabajadores con discapacidad, por todo el tiempo que dure la relación laboral y la disminución de la cuota de aprendices que está obligado a contratar el trabajador hasta en un 50%, contenidos en la ley 361 de 1997. <p>Para atender esta observación es necesario realizar un recorrido normativo desarrollado en Colombia frente a la política nacional de readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad: mediante la Ley 82 de 1988, se aprobó el Convenio 159 de la OIT, sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, la cual tiene el propósito de garantizar la igualdad de oportunidades y derechos laborales a las personas con esta condición; esta ley se desarrolla a través del Decreto 2177 de 1989 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cual en su artículo 16 contempla que "todos los empleadores públicos o privados están obligados a reincorporar a los trabajadores inválidos, en los cargos que desempeñaban antes de producirse la invalidez si recuperan su capacidad de trabajo, en términos del Código Sustantivo del Trabajo. La existencia de una incapacidad permanente parcial no será obstáculo para la reincorporación, siempre que los dictámenes médicos determinen que el trabajador puede continuar desempeñándolo". El artículo 11 del decreto define la rehabilitación profesional o readaptación laboral como el "proceso continuo y coordinado que prepara a la persona inválida para que alcance una mayor independencia, autonomía e integración a la actividad laboral social, en igualdad de condiciones y con los mismos derechos y responsabilidades, a través de las etapas de: evaluación, orientación, adaptación, formación y ubicación laboral".</p> <p>El artículo 13 de la Constitución Política de 1991 consagra la protección especial para las personas en condición de debilidad manifiesta, el artículo 47 establece que el Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran. Finalmente, el artículo 54 determina la obligación del Estado y los empleadores de ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran, propiciando la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizando a las personas con limitaciones, el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.</p> <p>Así mismo, la Ley 361 de 1997 consagra medidas de protección de las personas en situación de discapacidad y mecanismos de integración social de las mismas. En el capítulo IV se adoptan acciones afirmativas para promover la</p>	<p>integración laboral de las personas con discapacidad como beneficios legales y tributarios a los empleadores que vinculen trabajadores con discapacidad. El artículo 26 de dicha ley, consagra una protección en materia de desvinculación laboral para personas en situación de discapacidad.</p> <p><i>"Artículo 26. No discriminación a persona en situación de discapacidad. En ningún caso la discapacidad de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.</i></p> <p><i>No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren."</i></p> <p>La Ley 776 de 2002, consagra en su artículo 4 el deber que surge para el empleador de ubicar al trabajador en el cargo que desempeñaba o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, en aquel evento en que el trabajador termine un periodo de incapacidad temporal y recupere su capacidad de trabajo. Así mismo, dicha norma dispone en su artículo 8 el deber de reubicación del trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberá incluso efectuar los movimientos de personal que sean necesarios. Finalmente, el artículo 17, que modificó el artículo 55 del Decreto 1295 de 1994, establece una sanción para el trabajador que no colabore en su proceso de rehabilitación física y profesional y se reúse sin justa causa a someterse a los procedimientos necesarios para la misma, consistente en la suspensión de las prestaciones económicas previstas en dicha ley.</p> <p>La Ley 1618 de 2013, según su artículo 1, tiene por objeto garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, a través de medidas de inclusión y acciones afirmativas que permitan a dichas personas, bajo un marco de corresponsabilidad, ejercer sus derechos en igualdad de condiciones con las demás personas.</p> <p>Finalmente, la Ley 1752 de 2015, que modifica la Ley 1438 de 2011, consagra en su artículo 1 que tiene por objeto sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.</p> <p>De la normatividad expuesta, se puede concluir que en Colombia las personas con discapacidad son titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada, figura jurídica que garantiza su permanencia en el empleo luego de haber adquirido la discapacidad física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial al despido o la terminación del contrato de una persona en condición de discapacidad, es por ello que se requiere la autorización previa del Inspector de Trabajo, para terminar el contrato de un trabajador con discapacidad, pues, el empleador debe solicitar previamente a la Dirección Territorial correspondiente, la autorización para el despido con los soportes documentales que den la certeza que la terminación del contrato no obedeció a su discapacidad sino a una causal objetiva o justa; en caso de no adelantarse por el empleador éste trámite obligatorio, la terminación será ineficaz, y por tanto, se entiende que la relación laboral continúa vigente.</p>
<p>Es por ello por lo que este Ministerio en procura de proteger al trabajador con discapacidad ha adelantado las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La expedición de la Circular Interna 049, que define los criterios sobre los cuales los empleadores deben proceder a solicitar la autorización para el despido de trabajadores en condición de discapacidad y establece los lineamientos en el trámite de las solicitudes de autorización de despido de trabajadores con discapacidad consistente en promover la protección del derecho al trabajo, los derechos humanos laborales, los principios mínimos fundamentales del trabajo, la no discriminación en el empleo por la condición de discapacidad entre otros y conforme a las disposiciones constitucionales y legales vigentes. • Se capacitaron a los funcionarios responsables del proceso autorización para el despido de trabajadores con discapacidad, basados en la normatividad enunciada y la jurisprudencia existente. <p>➤ Política Pública LGTBI Decreto 762 de 2018</p> <p>La Política Pública LGTBI, se encuentra regida por el Decreto 762 de 2018, el ente rector es el Ministerio del Interior.</p> <p>La menciona política pública tiene su plan de acción el cual está conformado por 72 acciones estratégicas, de 21 entidades organizadas en 3 ejes, los cuales estructuran mecanismos y procedimientos que permiten la materialización de los objetivos, mediante la articulación de acciones coordinadas entre las entidades.</p> <p>Esta cartera ministerial hace parte de la mesa técnica, teniendo unas tareas asignadas en el eje número 3, con la Unidad del Servicio Público de Empleo, quienes han construido el protocolo de inclusión laboral para personas pertenecientes a sectores sociales LGTBI al cual, la Dirección Derechos Fundamentales del Trabajo y la Dirección de Empleo realizó aportes, actualmente nos encontramos a la espera de la socialización del producto final y aprobado por las diferentes áreas de la Unidad del servicio Público de Empleo.</p> <p>Paralelamente el Equipo de Política pública LGTBI de la Dirección de Derechos Fundamentales, el cual fue conformado a partir de marzo de 2021, realiza un mapeo de información por la Direcciones Territoriales, encontrando que desconocen la mencionada política, de tal forma que dentro de nuestro plan de trabajo se inicia la labor de Socializar tanto de manera virtual como presencial de acuerdo a la aprobación de presupuestos.</p> <p>Partiendo de lo anteriormente descrito a la fecha, se han realizado 28 socializaciones de la política pública LGTBI Decreto 762 de 2018: tanto virtuales como presenciales, lideradas por las Direcciones Territoriales, Cauca, Bolívar, Sucre, Bogotá, Cundinamarca, Valle, Guajira, Cesar, Santander, Norte de Santander, Magdalena, Putumayo, Amazonas, Atlántico, Arauca, Huila, San Andrés, Antioquia (Medellin, Puerto Triunfo, Puerto Nare), Choco, Risaralda, Caldas, Boyacá, Arauca, Barrancabermeja, Caquetá, Casanare; con la participación de entidades como Gobernaciones, Alcaldías, Secretarías de Género, Secretarías de Integración Social, ICBF, Minterior, Unidad de Servicio Público de Empleo, Red de Prestadores, SENA,</p> <p style="text-align: center;"><small>Sede Administrativa Atención Presencial Línea Nacional gratuita</small></p>	<p>Finalco, Colpensiones, Secretarías de Educación, representantes de la comunidad LGTBI, Servicio Público de Empleo, Subcomisiones de Políticas salariales y Laborales, donde han participado 200 personas, con el propósito de generar transferencia de conocimiento que aporte en la generación de estrategias de apoyo a emprendimientos y colocación de empleo en el marco del trabajo decente, de acuerdo a lo establecido en el decreto 762 de 2018.</p> <p>En referencia a las mesas de trabajo llevadas a cabo con Matilda González, representante de la RED Trans y docente de la Universidad de los Andes; Brigitte Baptiste, Rectora de la EAN, el objetivo fue conocer la oferta institucional y de servicios de las instituciones que representan para las personas que pertenecen a los sectores sociales LGTBI y que además aportan información importante acerca del trabajo sexual. La Mesa de Trabajo con la Dirección de IVC, recibe orientación para desarrollar un módulo de capacitación LGTBI, para funcionarios y contratistas en el campus virtual.</p> <p>Se realizó consulta a Talento Humano, con el fin de conocer cuántas personas TRANS se encuentra vinculadas a nuestra cartera ministerial, teniendo en cuenta que es una debilidad que hemos encontrado en las diferentes entidades frente al desconocimiento de datos de vinculación de personas pertenecientes a los sectores LGTBI y a que los diferentes sistemas de información, formatos de atención y registro la cual no se cuenta con opciones que permitan consolidar dicha información, estamos a la espera de la respuesta.</p> <p>Se encuentran en proceso de terminación y revisión los siguientes documentos, los cuales serán entregados el 17 de septiembre, fecha de terminación del contrato:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Propuesta de Proyecto de Ley de Incentivos Tributarios y Beneficios para las empresas que contraten personas pertenecientes a la comunidad LGTBI, especialmente TRANS. 2. Manual de Lenguaje Inclusivo 3. Módulo de capacitación LGTBI para el campus Virtual <ul style="list-style-type: none"> • DISCRIMINACIÓN LABORAL POBLACIÓN NARP <p>La Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo, a través de la Subdirección de Protección Laboral tiene en su haber realizar una serie de acciones afirmativas encaminadas a promover el trabajo decente, la protección integral de los Derechos Fundamentales del Trabajo y la inclusión laboral de las poblaciones étnicas del país.</p> <p>Para la vigencia 2019, el Ministerio del Trabajo dando cumplimiento a la sentencia T – 572 de 2017 de la Corte Constitucional, expidió la Resolución 0745 del 27 de marzo de 2019, mediante la cual se creó la Comisión Interdisciplinaria encargada de expedir un documento técnico en el cual se plantearon las formas y contextos en los cuales pudiera tener lugar el desconocimiento del principio de la no discriminación racial y otras formas de discriminación establecidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, las implicaciones de dicha vulneración y las posibles formas de eliminarla, evitarla, y tratarla en particular en los entornos laborales. Es así, que posterior a ello, el 13 de diciembre de 2019 el Ministerio del Trabajo expide</p>

la Circular Interna 0066, la cual contempla las directrices, recomendaciones y mecanismos específicos para la atención, el trámite y el tratamiento de quejas y situaciones sobre discriminación racial en el ámbito del trabajo. (se anexan documentos mencionados)

Teniendo en cuenta la normatividad mencionada se han realizado jornadas de capacitación para el fomento de la inclusión laboral, la disminución de la discriminación racial y mecanismos específicos para la atención, el trámite y el tratamiento de quejas y situaciones sobre discriminación racial en el ámbito del trabajo. Para el año 2021 se realizaron 10 jornadas de capacitación y sensibilización a 219 personas pertenecientes a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo de los Departamentos del Cauca, Bolívar, Sucre, Norte de Santander, funcionarios públicos de la Alcaldía de Melgar, miembros de comunidades NARP de los Departamentos de Boyacá, Casanare y Bolívar y miembros de las subcomisiones de políticas salariales de los Departamentos de Valle del Cauca y Cundinamarca contando con la participación de miembros de las cajas de compensación, sindicatos, ANDI, OIT, SENA, UAEOS, Colpensiones, y Agencia Pública de Empleo. Para el 2022, se han realizado hasta el momento 8 jornadas de capacitación y sensibilización a 203 personas pertenecientes a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo de Huila, Guajira, Antioquia, Arauca, Amazonas, Cauca, Atlántico y miembros de la Subcomisión de Políticas salariales del Departamento de Magdalena.

Así mismo, dando difusión de las acciones afirmativas encaminadas a fomentar la inclusión laboral de las poblaciones étnicas y la no discriminación, para el 21 de marzo, en el marco de la conmemoración del día internacional contra la discriminación racial, se construyó y divulgó a través de las redes institucionales del Ministerio, una infografía que permitiera dar a conocer de manera sencilla los pasos requeridos para realizar la pertinente denuncia en caso de que una persona pudiera llegar a sufrir acoso laboral bajo la modalidad de discriminación racial, basados en la Ley 1010 de 2006, artículo 2 "discriminación racial como conducta de acoso laboral".



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 111 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 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.

- "Las centrales sindicales señalan que han denunciado durante años la anulación de las organizaciones sindicales con diversos métodos, especialmente con los actos de distinción, exclusión y diferencia de trato entre los trabajadores sindicalizados y los No sindicalizados, pero también otros tipos de discriminación o alteración de la igualdad de oportunidades y de trato.
- Hoy por hoy persisten los despidos y persecución a razón del derecho de asociación y lo expresamos atendiendo al estudio General sobre los Convenios Fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, que establece toda forma de discriminación ya sea en la legislación o en la práctica, pudiendo ser directa o indirecta está comprendido en el ámbito de aplicación del Convenio 111.

DESIGUALDAD SALARIAL ENTRE TRABAJADORES DIRECTOS Y TERCERIZADOS

- Incumplimiento de las obligaciones internacionales debido a la utilización de la tercerización para precarizar condiciones laborales y a su vez violar el derecho a "igual salario por trabajo de igual valor". Como veremos más adelante, uno de los hechos que fundamentan esta petición es la desigualdad salarial entre trabajadores del Correjón y trabajadores tercerizados que desempeñan las mismas funciones, misma jornada y mismas condiciones de eficiencia, en el mismo espacio de trabajo, yendo esto, en contravía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

INTERMEDIACION ILEGAL

- 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. Por su parte las prácticas de las empresas están encaminadas cada vez más a tercerizar la mayor parte de su

operación con el fin de disminuir los costos laborales, los beneficios convencionales y a su vez la afiliación sindical.

INDEBIDA INSPECCION LABORAL

- Falta la implementación adecuada de la legislación interna por una indebida inspección laboral en Colombia. Por consiguiente, el principio "igual salario por trabajo de igual valor" no es aplicado por la Inspección Laboral en los casos que se han referenciado aquí; la realización de actividades propias de Carbones del Correjón y además realizadas por trabajadores directos demuestra una intermediación ilegal y una discriminación infundada en contra de los trabajadores que laboran en las áreas de mantenimiento, transporte y área de bomberos.
- Los trabajadores precarios, incluidos aquellos que son contratados a través de las agencias de empleo, deben recibir los mismos salarios y beneficios que los permanentes. De esta forma los empleadores no tendrán incentivos para utilizarlos como mano de obra barata.
- La tercerización laboral, intermediación ilegal es hoy más que nunca un ejemplo de precarización, tener a trabajadores desarrollando las mismas funciones entre trabajadores directos de la empresa e indirectos, no es más que una intermediación ilegal, es una intermediación que no debería existir y por lo tanto dichos trabajadores discriminados deberían ser tenidos en cuenta en la planilla de la empresa.

Personas en situación de discapacidad:

- son múltiples los desafíos y retos que hoy por hoy presenta el mercado laboral y que deben ser atendidos de manera justa y equitativa, sin embargo, consideramos que se deben reconocer los modelos y prácticas que no han funcionado y que por el contrario han dejado profundas desigualdades.
- En materia de Derechos para las personas en situación de discapacidad no hemos avanzado mucho y por el contrario se han generado más barreras físicas, comunicativas y actitudinales que restringen la inclusión laboral que debería darse en concordancia con las obligaciones plasmadas en la Ley 1618 de 2013.
- No hemos avanzado en un marco normativo sobre cuotas obligatorias de personas en condición de discapacidad en las empresas por la falta de voluntad del Gobierno y empleadores y desinterés del legislativo frente a este importante tema, situación que no solo beneficiaría a las personas en situación de discapacidad, sino también a la sociedad y genera una oportunidad para potenciar la economía de un país a escalas mayores.
- Insisten en la urgente necesidad de generar políticas y marcos normativos tendientes al acceso, pero también a la vocación de permanencia de los trabajadores y trabajadoras dentro de las empresas y la posibilidad en términos de igualdad en el crecimiento dentro de la misma. Es de vital importancia la práctica de los manuales de rehabilitación acorde a las situaciones individualizadas de cada uno de los trabajadores /as y no invisibilizar su labor por situaciones particulares que conllevan a

conductas discriminatorias. Esto también aplicable a los y las trabajadoras con recomendaciones médicas.

Las centrales sindicales consideran trascendental el respeto por el fuero de estabilidad laboral reforzada como un elemento esencial de protección de los derechos de las personas con discapacidad o incapacidad médica donde por precedente la Corte Suprema de Justicia ha establecido que la misma opera para los trabajadores cuya limitación es moderada a partir del 15%, frente a lo cual consideramos necesario un tránsito de la concepción de un criterio médico que no repara en las causas sociales o factores externos al estándar establecido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y el convenio 159 de la OIT adoptando un concepto amplio de discapacidad que atiende los distintos colectivos.

Durante la pandemia miles de personas en condición de discapacidad o incapacidad médica sufrieron la ausencia de acciones afirmativas y enfoque diferencial, no solo para ellos/ellas sino para sus cuidadores, con las medidas del distanciamiento social y el contacto con superficies teniendo en cuenta que hay personas que dependen parcial o totalmente de un cuidador para realizar sus actividades diarias y estas situaciones no se tuvieron en cuenta desconociendo sus derechos a una vida en condiciones dignas y la igualdad de oportunidades.

Comentarios sobre la memoria:

- Las Memorias presentada por el Gobierno respecto el Convenio 111, de conformidad con sus obligaciones como Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo OIT, hacen relación a las normas y legislación nacional que existe en diversos temas, algunas conexas con el Convenio en mención, sin embargo, insistimos en la importancia de su ratificación, ya que No se observa armonía con lo que se ha dado en la práctica nacional.
- La práctica de algunas normas nacionales no ha solucionado las dificultades desde acceso en condiciones de igualdad al empleo y la conciliación de la vida familiar con la laboral en el marco de los Derechos que establece el Convenio 156 y que fueron mencionadas en las Memorias presentadas como: la Ley 1010 de 2006 "por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo".
- A su vez dichas disposiciones normativas nacionales, No introduce obligaciones exigibles que permita influir en un control eficaz y por ende un marco de protección y garantía en las decisiones de la Inspección del Trabajo, rama jurisdiccional y funcionarios de Gobierno con el reconocimiento de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, la necesidad de atender efectivamente las brechas de discriminación y desigualdad en el acceso y oportunidades laborales entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores, situación que no se corrige con la expedición de nueva legislación ni no se tiene en cuenta como instrumento internacional el Convenio.
- La discriminación en el empleo y la ocupación no se ha resuelto con la ley 1010 de 2006, que, además ha sido una ley con una débil eficacia por diversos factores como la inoperancia de las Cede Administrativa, Atención Presencial, Línea nacional gratuita.

entidades en materia de prevención de acoso y violencia en el trabajo, la alta impunidad por la exigencia de mecanismos probatorios insuperables, la inexistente de reparación del daño y la opacidad jurídica de las múltiples formas de discriminación en el empleo aun no reconocidas y más bien normalizadas y permitidas en las relaciones laborales".

1.2. COMENTARIOS DE LA ANDI SOBRE LA DISCRIMINACIÓN (EMPLEO Y OCUPACIÓN), 1969 (NUM. 111)

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.

La ANDI se permite destacar los siguientes avances en el cumplimiento por parte de Colombia del Convenio 111 de la OIT:

- "Inclusión de personas en situación de discapacidad:
 - En Colombia se han creado beneficios en materia tributaria con la finalidad de apoyar la inclusión de personas en situación de discapacidad. Estos estímulos se dividen en descuentos tributarios en parafiscales, deducción del 200% en renta, disminución en la cuota de aprendizajes.

- Se han desarrollado acciones desde el Gobierno Nacional y desde el sector privado en las siguientes líneas:

- Sensibilizar a las empresas sobre la promoción del empleo de las personas con discapacidad.
- Reglamentación de los derechos y garantías de las personas con discapacidad.
- Conformación y funcionamiento del Consejo para la Inclusión de la Discapacidad

También existe un marco legal que promueve la protección e inclusión laboral de las personas con discapacidad:

- Ley Estatutaria No. 1618 de febrero 2013. se garantiza y asegura el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad.
- Ley No. 361 de 1997. Establece mecanismos de integración social y laboral de las personas con Discapacidad.
- Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017. indica el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público.
- Decreto 2177 del 22 de diciembre de 2017. Crea el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad.
- Decreto 392 del 26 de febrero de 2018. Establece incentivos en los procesos de contratación a las empresas que tengan vinculadas personas con discapacidad.

Equidad de Género: Colombia ha avanzado en el cumplimiento del Convenio 111, tanto en la legislación como en la práctica sobre la no discriminación de la mujer en materia de laboral, mediante la implementación de las siguientes normas:

- Requisitos pensionales diferenciados Ley 797 de 2003".

RPM	
Edad	Semanas cotizadas
57 años	1.300 semanas

RAIS		
Edad	Semanas cotizadas	El capital acumulado debe ser suficiente para financiar una pensión superior al 110% del SMLMV.
57 años	1.300	Manas

1.3. ANALISIS 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, 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).

DESAFÍOS FRENTE A LA REALIDAD Y LA PRÁCTICA:


Ampliar la cobertura de las estrategias implementadas por el Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género, así como la transversalización del enfoque de género y derechos de las mujeres, en todas las acciones que promueva el Ministerio del trabajo, comprendiendo debemos tener en cuenta el desafío que se tiene de garantizar la participación laboral igualitaria de mujeres y hombres en los distintos sectores económicos, así como aumentar la vinculación de las mujeres en áreas tradicionalmente masculinizadas y disminuir la informalidad de las mujeres en el mundo del trabajo.

Asimismo, resulta importante reconocer que, históricamente, las mujeres se han enfrentado a diferentes barreras de acceso al mercado laboral colombiano que van desde variables individuales internas (personales

Sede Administrativa Atención Presencial Línea nacional gratuita,

y familiares) como externas (sociales, culturales, institucionales, normativas e, incluso, espaciales), para superarlas se debe realizar un trabajo de transformación cultural, prevención de violencias en el ámbito laboral y accionar integral, desde un trabajo interinstitucional articulado.

- Lograr una mayor articulación y vinculación de las ofertas públicas y privadas con el fin de ampliar la oferta de servicios y mayores opciones para los miembros de comunidades étnicas en los espacios de participación de las Ferias de Inclusión Laboral e Iniciativas productivas.
- Vincular a más jóvenes de estas comunidades al programa de certificación por competencias y la oferta institucional del SENA, con el fin de contribuir a la disminución de las brechas existentes dado su condición de vulnerabilidad para el acceso al mercado Laboral.
- Ampliar la cobertura de las estrategias implementadas por el Ministerio del Trabajo ya que debemos tener en cuenta el desafío de garantizar la participación laboral igualitaria de mujeres y hombres en los distintos sectores económicos, así como aumentar la vinculación de las mujeres en áreas tradicionalmente masculinizadas. Asimismo, resulta importante reconocer que, históricamente, las mujeres se han enfrentado a diferentes barreras de acceso al mercado laboral colombiano que van desde variables individuales internas (personales y familiares) como externas (sociales, culturales, institucionales, normativas e, incluso, espaciales).
- Caracterización y datos de colocación de empleo de las personas pertenecientes a los sectores sociales LGTBQIA+, en el marco de trabajo decente tanto en el sector público como privado; incluso esta cartera ministerial no cuenta con dicha información.
- Promover escenarios de favorables al principio de igualdad y no discriminación permitiendo la adecuada conceptualización de los sectores sociales LGTBQIA+, a partir de un trabajo concertado con las comunidades.
- Resignificar a las personas pertenecientes a los sectores sociales LGTBQIA+ dejando de verlas como un grupo poblacional o una comunidad para entenderlos como personas que transversalmente hacen parte de todos los sectores de la sociedad.
- Ferias de oportunidades donde se convoque a las personas de la comunidad LGTBI especialmente TRANS que cumplan los perfiles tanto para entidades públicas como privadas.
- Validar con personas pertenecientes a los sectores sociales LGTBQIA+ y dar trámite a la propuesta de proyecto de Ley de Incentivos Tributarios y Beneficios para las empresas que contraten personas pertenecientes a la comunidad LGTBI especialmente TRANS.
- Acciones de divulgación y Promoción de estrategias para la vinculación de las personas pertenecientes a los sectores sociales LGTBI especialmente TRANS a oportunidades en el marco de Trabajo Decentes.
- Acciones de divulgación y promoción de emprendimientos de las personas pertenecientes a la comunidad LGTBI, en los diferentes territorios.
- Acciones de articulación interinstitucional con el sector educación básica, media y superior con el fin de divulgar las oportunidades de acceso y nivelación, y así lograr la mitigación los efectos de la desescolarización temprana a la que se ven obligadas muchas de las personas pertenecientes a la comunidad LGTBI y por consecuencia a oportunidades laborales calificadas.

<p>Posibles rutas de atención para superar las brechas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Fortalecer las diferentes estrategias implementadas para prevenir todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral. Promover e implementar protocolos y lineamientos a nivel nacional y territorial, para la prevención, atención y sanción de cualquier tipo de violencia, acoso o discriminación contra las mujeres en sus diversidades y personas LGBTI, que se presenta en los ámbitos del trabajo. Así como alianzas y pactos con las empresas para la equidad salarial y promoción de empleo para mujeres víctimas de violencia de género. En el marco de la promoción del reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres; será clave materializar el reconocimiento de los derechos y dignificación del trabajo en la Economía del Cuidado remunerado y no remunerado, que ejercen en su mayoría mujeres- contribuyendo al Sistema nacional del cuidado con garantía de salarios, pensiones y subsidios, apoyos y acompañamiento institucional. <ul style="list-style-type: none"> Impulsar la participación paritaria y cargos directivos Prestando una especial en el Fortalecimiento de los diálogos para el trabajo digno en especial en Sindicatos feminizados- (salud, educación, servicios sociales). Avanzar en la garantía de derechos laborales incluyendo la prevención de violencias. <p>(ii) La implementación de mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial;</p> <p>(iii) el desarrollo de campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, entre otras (Art.12, Ley 1257 de 2008).</p> <ol style="list-style-type: none"> Ferías de Oportunidades donde se convoque a las personas de la comunidad LGTBI especialmente TRANS que cumplan los perfiles tanto para entidades públicas como privadas. Acciones de Divulgación y Promoción de estrategias para la vinculación de las personas pertenecientes a los sectores sociales LGTBI especialmente TRANS a oportunidades en el marco de Trabajo Decentes. Acciones de Divulgación y promoción de emprendimientos de las personas pertenecientes a la comunidad LGTBI, en los diferentes territorios. Acciones de Articulación Interinstitucional con el sector educación básica, media y superior con el fin de divulgar las oportunidades de acceso y nivelación, y así lograr la mitigación los efectos de la desescolarización temprana a la que se ven obligadas muchas de las personas pertenecientes a la comunidad LGTBI y por consecuencia a oportunidades laborales calificadas. Modificación de los diferentes formatos de atención al ciudadano, sistemas de registro de información y vinculación laboral, en los cuales se incluyan las opciones de: género no binario e identidades de género diversa, con el fin de obtener datos tanto de atención como de vinculación de las personas pertenecientes a la comunidad LGTBI. Acciones de monitoreo y seguimiento a las actividades planteadas. 	<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>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</p> <p>TRABAJADORES Central Unitaria de Trabajadores- CUT. Confederación General de Trabajadores- CGT. Confederación de Trabajadores de Colombia- CTC.</p> <p>GOBIERNO Ministra del trabajo de Colombia Viceministro de relaciones labores e inspección</p> <p>Cordialmente,  GLORIA BEATRIZ GAVIRIA RAMOS Jefe Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales</p>
---	--

INFORMES AL CONGRESO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

(Memoria (Convenio número 129, Inspección del trabajo (Agricultura) 1969)

<p style="text-align: center;">MEMORIA Convenio No.129, sobre la Inspección del Trabajo (Agricultura) (1969)</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 entre el 01 de julio de 2018 y el 30 de junio de 2022, acerca de las medidas adoptadas para dar efectividad a las disposiciones del convenio No.129, sobre la Inspección del Trabajo (Agricultura) (1969), Ratificación: Ley 47 de 1975.</p> <p>CONTEXTO</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 la presente memoria.</p> <p>INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN COLOMBIA</p> <p>Colombia viene avanzando en el cumplimiento del Convenio No. 129 de la OIT sobre la Inspección del Trabajo, en la agricultura; es así, que se ha fortalecido la inspección del trabajo mediante el nombramiento de funcionarios, Inspectores de Trabajo, en carrera administrativa mediante convocatoria 428, el crecimiento de la planta de inspectores la cual fue ampliada en el año 2021 con 355 nuevos cargos, la creación de la oficina especial de Buenaventura, la digitalización de los procesos de inspección y fortalecimiento de los sistemas de información SISINFO, el afianzamiento de los conocimientos de los inspectores mediante los ciclos de capacitaciones y formación por ejes temáticos trascendentales, y el fortalecimiento de la inspección mediante la reglamentación del Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y de Seguridad Social (FIVICOT).</p> <p>Así mismo, para fortalecer la inspección rural se creó el Grupo Interno de Trabajo para la Protección de los Derechos Laborales de los Trabajadores Rurales y se ejecutó la estrategia de inspección móvil mediante la cual se crearon los servicios de inspección a los trabajadores rurales en el marco de la función preventiva</p>	<p>asignada a los inspectores para los cual se fijó el lineamiento del ejercicio de la función preventiva en la modalidad de aviso previo (Resolución 0772 de 2021) y se continuó con la especialización de los inspectores en temas trascendentales, es así que se crearon los grupos de Riesgos Laborales en la Dirección de IVC y GT (Resolución 3029 de 2022) y grupos de inspección en Riesgos Laborales en las Direcciones Territoriales (Resolución 3233 del 05 de agosto de 2022).</p> <p>Sin embargo, la Inspección del Trabajo en Colombia, aún tiene desafíos importantes sobre los cuales se debe seguir enfocando su labor de fortalecimiento, como la congestión administrativa que se incrementó dada las circunstancias presentadas por la Pandemia</p> <p>Es importante señalar que la inspección del trabajo que se desarrolla en Colombia es de carácter generalista y por tanto las acciones que se realizan no se diferencian en su procedimiento, es decir, se realizan en la misma forma la inspección en la industria y en la agricultura.</p> <p>De conformidad, y en atención a la adopción de Formulario para Convenios, por parte del Consejo de Administración de la OIT, se procede a responder en los siguientes términos:</p> <p>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 ya enviada esta documentación, sírvase remitir copias de los textos pertinentes a la Oficina Internacional del Trabajo junto con esta memoria.</p> <p>Inicialmente se precisa que la Inspección del Trabajo en Colombia 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 CST y opera sobre todas las empresas del sector privado que operan en el territorio, respecto de las relaciones laborales individuales y colectivas, incluyendo las consideradas del sector agrícola.</p> <p>El Decreto 4108 de 2011, integra el Sector Administrativo del Trabajo en Colombia y a su vez modifica la estructura, funciones y objetivos del Ministerio del Trabajo y 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).</p> <p>Con relación a la lista de normas que regulan en nuestro país el ejercicio de la Inspección del Trabajo, a continuación, se enlistan las normas nuevas o que modifiquen el ejercicio de la Inspección del Trabajo en el territorio colombiano:</p>
--	--

<p>A través de la Resolución 1854 de 2018 se 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, dando cumplimiento al séptimo criterio del numeral 1.3.3.5 del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, a saber: "El fortalecimiento del sistema fijo de inspección laboral y la creación de un sistema móvil de inspección en las áreas rurales que permita que los trabajadores y trabajadoras puedan exigir debidamente sus derechos laborales y tramitar adecuadamente conflictos de carácter laboral."</p> <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> <ul style="list-style-type: none"> • La Resolución 3192 de 2018 Conformar y organiza la Oficina Especial de Buenaventura. • La Circular 049 del 1 de agosto de 2019, establece los criterios despidos de personas en discapacidad. <p>De otra parte, se expidió el 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.</p> <p>Con ocasión de la emergencia sanitaria declarada por la pandemia COVID -19, se proferieron las Resoluciones 0754 del 17 de marzo de 2020 y 0876 del 1 de abril de 2020 sobre Suspensión de términos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por medio de la Circular 022 del 19 de marzo de 2020 se adoptó la figura de fiscalización en medidas de inspección, vigilancia y control sobre las decisiones que adopten empleadores del sector privado 	<p>en relación con los contratos de trabajo durante la emergencia sanitaria y la declaratoria de emergencia social, económica y ecológica.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Como medida para proteger a los trabajadores durante la emergencia sanitaria declarada por la pandemia COVID -19, mediante Resolución 803 del 19 de marzo de 2020, se ejerce de manera oficiosa el poder preferente respecto de todos los trámites en las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales de "Autorización a empleador para la hasta por 120 días" y sobre "suspensión temporal de actividades Autorización empleador para despido colectivo de trabajadores por clausura de labores total o parcial, en forma definitiva o temporal" para que sean atendidas de manera prioritaria por parte de la Unidad Especial de Investigaciones Especiales en razón al grave impacto a la economía y al tejido social del país. • Respecto a la función conciliadora de los Inspectores de Trabajo, la Resolución 2242 del 27 de octubre de 2020, regula las Audiencias de conciliación extrajudicial en materia laboral medio virtual. • Por medio de la Circular 0069 del 23 de noviembre de 2020 se fijan criterios de congruencia, proporcionalidad y razonabilidad- Debido proceso administrativo - Criterios de graduación sanción. • 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). • Mediante la Resolución 0315 del 11 de febrero de 2021, se crean los Grupos internos de trabajo en la Dirección Territorial de Bogotá. • El Gobierno Colombiano a partir de lo establecido en el artículo 3 numeral 1 de la Ley 1610 de 2013 que hace referencia a la función preventiva, expidió la Resolución 0772 del 7 de abril de 2021, que fija el lineamiento del ejercicio de la función preventiva en la modalidad de aviso previo. • A través de la Resolución 3445 del 21 de noviembre de 2021 se asignan competencias a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo, esta resolución derogó la Resolución 2143 de 2014. • Respecto de la figura propiamente del Inspector de Trabajo y Seguridad Social, se encuentra enmarcado, además, en las funciones concretas que le son asignadas a través del Manual Específico de Funciones y Competencias adoptado por el Ministerio del Trabajo mediante Resolución 3811 de agosto de 2018 modificado parcialmente por la Resolución 3238 del 3 de noviembre de 2021. • La resolución 3162 del 29 de octubre de 2021, modifica parcialmente la Resolución 3811 de agosto de 2018 Manual Específico de Funciones y Competencias.
<ul style="list-style-type: none"> • Finalmente, mediante Resolución 1043 del 29 de marzo de 2022 se asignan las funciones de las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo en materia de atención al ciudadano y trámites. <p>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</p> <p>Para el presente periodo, dentro del convenio 129 sobre la inspección del trabajo, (agricultura), no hubo de la Comisión de Expertos en aplicación de convenios y Recomendaciones -CEACR- para el Gobierno de Colombia, Observaciones y Solicitudes Directas.</p> <p>No obstante, es de informarse a la OIT, que se dio cumplimiento a la obligación de respuesta de memoria del convenio 129, sobre la inspección del trabajo, (agricultura), en el año 2018, de conformidad a periodo preestablecido por la OIT.</p> <p>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.</p> <p>INFOMACIÓN EN LA PRACTICA</p> <p>Con referencia a la información sobre la aplicación práctica del convenio se tiene lo siguiente:</p> <p>Respecto del Artículo 1: No ha habido variación. La Inspección del Trabajo en Colombia opera sobre todas las empresas del sector privado que operan en el territorio, respecto de las relaciones laborales individuales y colectivas, incluyendo las consideradas del sector agrícola. Como se ha señalado con anterioridad el modelo de Inspección del Trabajo en Colombia es uno solo y en su aplicación no presenta diferencia respecto de la vigilancia y control de las empresas agrícolas.</p> <p>Respecto del Artículo 4: No ha habido variación respecto. El Sistema de Inspección del Trabajo respecto del sector agrícola se realiza en las condiciones señaladas en el Convenio.</p> <p>Respecto del Artículo 5: Como se ha señalado con anterioridad el modelo de Inspección del Trabajo en Colombia es uno solo y en su aplicación no presenta diferencia respecto de la vigilancia y control de las empresas agrícolas.</p> <p>Respecto del Artículo 6: Como se ha señalado con anterioridad el modelo de Inspección del Trabajo en Colombia es uno solo y en su aplicación no presenta diferencia respecto de la vigilancia y control de las empresas agrícolas.</p>	<p>La Ley 1610 de 2013, Ley de la Inspección del Trabajo, la cual 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 a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, establece las funciones principales de la Inspección del Trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Función Preventiva • Función Coactiva o de policía administrativa • Función Conciliadora • Función de mejoramiento de la normatividad laboral • Función de acompañamiento y garante del cumplimiento de las normas laborales del sistema general de riesgos laborales y de pensiones. <p>Se considera importante precisar que no existe relación de dependencia de unas funciones con otras, es decir, que para realizar la función coactiva no se necesita haber desarrollado la preventiva ni la conciliatoria, ni que deban realizarse en el orden señalado en la Ley 1610 de 2013.</p> <p>De otra parte, 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.</p> <p>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.</p> <p>En vista de lo anterior, la prevención en la modalidad de aviso previo debe concebirse como un proceso que implica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Persuadir y asesorar para avanzar hacia una cultura de cumplimiento de la Ley. • Actuar antes de que ocurran los problemas o cuando puedan mitigarse sus efectos negativos. • Inducir a las partes a acordar y ejecutar acciones que fortalezcan la protección de los derechos de los trabajadores y la competitividad de la empresa. • Promover una mayor colaboración entre los sectores (gremios de trabajadores y empleadores de instituciones públicas y privadas del mundo laboral) en la construcción colectiva de alternativas de prevención o solución de conflictos laborales.

<p>El Ministerio del Trabajo en ejercicio de esta modalidad logra brindar una respuesta ágil y oportuna a las solicitudes de amparo de derechos laborales, así mismo, racionalizar el uso de los recursos administrativos evitando realizar aperturas de averiguaciones preliminares o procedimientos administrativos sancionatorios precipitados.</p> <p>Es así, que la función preventiva en la modalidad de aviso previo los intervinientes no tendrán la calidad de parte ni de investigado, dado que la misma se lleva a cabo antes de iniciar un procedimiento administrativo.</p> <p>El procedimiento de función preventiva (aviso previo) termina por: a) traslado a la entidad competente; b) archivo por desistimiento expreso o c) el inicio de una averiguación preliminar o un procedimiento administrativo sancionatorio, para lo cual se diligenciará el formulario de cierre. No es viable archivar por falta de mérito pues esta decisión solo se puede tomar como resultado de la averiguación preliminar.</p> <p>En vista de lo anterior, el desarrollo de la función preventiva en la modalidad de aviso previo NO busca establecer el grado de cumplimiento de la normatividad laboral, NI tiene por finalidad demostrar el cometimiento de una infracción, lo cual solo es viable con el agotamiento del procedimiento administrativo sancionatorio establecido en el artículo 47 de la Ley 1437 de 2011 (Función Coactiva).</p> <p>La función preventiva como la modalidad de aviso previo no es una etapa previa de los procesos sancionatorios ni prima sobre otros procedimientos.</p> <p>Respecto de la figura propiamente del Inspector de Trabajo y Seguridad Social, las funciones concretas le son asignadas a través del Manual Específico de Funciones y Competencias adoptado por el Ministerio del Trabajo mediante 3811 de agosto de 2018 modificado por la Resolución 3238 del 3 de noviembre de 2021.</p> <p>Dentro de dicho manual se tienen como funciones de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, las siguientes:</p> <p>Funciones generales</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Presentar los informes relacionados con el proceso de inspección, vigilancia y control de trabajo con la oportunidad y calidad requerida, así como, actualizar, interpretar y utilizar los datos e información en la ejecución de este, a la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial por intermedio del Director Territorial. 2. Rendir informe anual a la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial por intermedio del Director Territorial, sobre las dificultades y logros de su gestión, iniciativas que permitan superar los vacíos y las deficiencias procedimentales que se presentan en la aplicación de las disposiciones legales vigentes, así como, las recomendaciones pertinentes. 	<ol style="list-style-type: none"> 3. Adelantar investigación para el pronunciamiento sobre los despidos de trabajadores que hayan participado en cese de actividades que fuere declarado ilegal de que trata el Decreto número 2164 de 1959 y las normas que lo adicionen o reformen. 4. Conocer sobre las denuncias presentadas por las víctimas de acoso laboral y cumplir con las funciones previstas en la Ley 1010 de 2006. 5. Identificar y adoptar las medidas necesarias para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de talleres, locales, equipos, maquinarias y elementos básicos y para la ejecución de labores tendientes a la conservación de cultivos, así como el mantenimiento de semovientes, en el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario de estas dependencias conforme lo dispone el artículo 64 de la Ley 50 de 1990. 6. Apoyar y/o representar a los directores territoriales en lo relacionado con las subcomisiones departamentales y subcomités de los que hagan parte. 7. Las demás que le sean asignadas por el jefe de la dependencia en la que se ubique el Inspector de Trabajo y Seguridad Social y que correspondan a la naturaleza del cargo. <p>Rol de Función Preventiva</p> <ol style="list-style-type: none"> 8. Desarrollar programas de asistencia preventiva a las empresas y establecimientos, con el fin de que se dé cumplimiento a las disposiciones legales en materia de trabajo, empleo y seguridad social en pensiones y riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo y así mitigar y disminuir la ocurrencia de conflictos y riesgos laborales. 9. Desarrollar la función preventiva mediante el diálogo, la concertación y la celebración de acuerdos entre las partes para la solución de conflictos individuales y colectivos en el trabajo, mejorar la convivencia y el clima laboral. 10. Realizar acciones de asistencia preventiva en las que se capacitará a empleadores y trabajadores sobre las disposiciones legales en materia laboral, empleo, seguridad social en pensiones y riesgos laborales. 11. Promover la suscripción de acuerdos de mejora en las condiciones de empleo y trabajo y realizar el respectivo seguimiento. <p>Rol de función coactiva</p> <ol style="list-style-type: none"> 12. Ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa, sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores, hasta tanto se supere la inobservancia de la normatividad conforme a lo establecido en el artículo 11 de la Ley 1610 de 2013, e informar a las demás autoridades competentes para que ordenen o adopten las medidas a que haya lugar conforme a las disposiciones legales. 13. Instruir las investigaciones administrativo-laborales en materia de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo, y proyectar el correspondiente acto administrativo para firma del Director Territorial,
<ol style="list-style-type: none"> 14. Ordenar que se lleve a cabo en las instalaciones del lugar de trabajo, en un plazo determinado, las modificaciones que sean necesarias para asegurar la aplicación estricta de las disposiciones legales sobre la Seguridad Social y la Salud de los trabajadores. 15. Imponer la sanción de cierre del lugar de trabajo cuando existan condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de los trabajadores, conforme al artículo 80 de la Ley 1610 de 2013. 16. Adelantar y decidir investigación administrativo-laboral en materia de derecho laboral individual, colectivo, seguridad social en pensiones, sobre el cumplimiento de las normas que rigen el trabajo de niñas, niños y, adolescentes y demás normas sociales que sean de su competencia. 17. Realizar visitas a las empresas de manera aleatoria y a partir de muestras representativas por sectores económicos que permitan verificar las prácticas de la empresa en materia de igualdad salarial o de remuneración e imponer las sanciones señaladas en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo en cumplimiento de la Ley 1496 de 2011. 18. Adelantar y decidir sobre la investigación cuando no hubiere acuerdo en las objeciones al Reglamento de Trabajo en concordancia con el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010. 19. Ejercer prevención, inspección, vigilancia y control sobre empresas de servicios temporales, entidades que realizan actividades de intermediación laboral, cooperativas de trabajo asociado, precooperativas de trabajo asociado, empresas asociativas de trabajo, agencias de gestión y colocación de empleo, bolsas de empleo y decidir las investigaciones. 20. Adelantar las investigaciones e imponer las sanciones a las empresas que disminuyan o fraccionen su capital o restrinjan sin justa causa la nómina de salarios para eludir las prestaciones de sus trabajadores, previo concepto técnico y/o económico de la Subdirección de Inspección. <p>Rol de función conciliadora</p> <ol style="list-style-type: none"> 21. Realizar audiencias de conciliación en materia laboral inclusive en lo relacionado con conflictos rurales entre los propietarios o arrendadores de tierras y los ocupantes de ellas, arrendatarios, aparceros, colonos y similares. <p>Rol de mejoramiento de la normatividad laboral</p> <ol style="list-style-type: none"> 22. Proponer acciones de mejoramiento de la normatividad laboral, mediante la implementación de iniciativas que permitan superar los vacíos y las deficiencias procedimentales que se presentan en la aplicación de las disposiciones legales vigentes. Rol de función de acompañamiento 23. Dar acompañamiento a los empleadores en el cumplimiento de las normas laborales del sistema general de riesgos laborales y de pensiones. <p>Rol de función de atención al ciudadano</p> <ol style="list-style-type: none"> 24. Atender a los ciudadanos brindándoles orientación laboral. 25. Dar trámite a las solicitudes relacionadas con los temas de competencia del ministerio del trabajo. 26. Efectuar los depósitos del acta de constitución de las organizaciones sindicales de primer grado, de sus juntas directivas, estatutos y reformas y de los cambios totales o parciales de las juntas directivas 	<p>de las subdirectivas y comités seccionales y el envío en original al Grupo de Archivo Sindical de la Subdirección de Gestión Territorial, dependencia encargada de la custodia de estos documentos.</p> <ol style="list-style-type: none"> 27. Autorizar la terminación de los contratos de trabajo en razón de la situación de discapacidad del trabajador, en el caso contemplado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, modificado por el artículo 137 del Decreto Ley 19 de 2012. 28. Adelantar los trámites de autorización para el trabajo de niñas, niños y adolescentes en los términos de la Ley 1098 de 2006 y ejercer seguimiento al cumplimiento de esta. 29. Realizar las diligencias preliminares para dar cumplimiento a los numerales 3 y 4 del artículo 37 del Decreto número 1469 de 1978, respecto de las solicitudes de autorizaciones de despido colectivo o terminar labores, parcial o totalmente, ya sea en forma transitoria o definitiva, de trabajadores y suspensión temporal de actividades hasta por ciento veinte (20) días. 30. Verificar las circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito en los casos previstos en la ley. En el acta que se levante de la diligencia, el inspector se limitará a describir lo que observe sobre los hechos objeto de la comprobación y a dejar las constancias que considere procedentes. 31. Identificar y adoptar las medidas necesarias para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de talleres, locales, equipos, maquinarias y elementos básicos y para la ejecución de labores tendientes a la conservación de cultivos, así como el mantenimiento de semovientes, en el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario de estas dependencias conforme lo dispone el artículo 64 de la Ley 50 de 1990. 32. Asistir a las asambleas donde se vaya a decidir por huelga o tribunal de arbitramento, a solicitud de las organizaciones sindicales interesadas o los trabajadores. 33. Constatar ceses colectivos de actividades. <p>Respecto del Artículo 7: El Sistema de Inspección del Trabajo respecto del sector agrícola se realiza en las condiciones señaladas en el Convenio 129. La Inspección del Trabajo se encuentra a cargo del Ministerio del Trabajo de la República de Colombia, órgano único de inspección del trabajo que tiene a su cargo la inspección de todos los sectores de actividad económica. Como se ha reiterado no existe una estructura particular o específica de Inspectores del Trabajo en materia de agricultura, sin embargo, sí se tienen ubicados Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en los diferentes lugares de la geografía del país donde se desarrollan este tipo de actividades agrícolas. Como se ha señalado en memorias anteriores, la Inspección del Trabajo en Colombia es general en su forma de intervención, por lo que el cuerpo de Inspectores de Trabajo aborda la totalidad de las funciones a ellos confiadas, sin algún tipo de especialidad.</p> <p>Respecto del Artículo 8: En cumplimiento de lo señalado en el texto, los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social son funcionarios públicos sujetos a las condiciones de carrera administrativa de la generalidad de los funcionarios públicos colombianos, situación que se ha explicado con detenimiento en memorias anteriores.</p> <p>Respecto del Artículo 9: Como se señaló en el artículo anterior, la provisión del cargo del Inspector de Trabajo y Seguridad Social, se hacen siguiendo igual procedimiento que aquel establecido para todos los funcionarios públicos del Estado Colombiano. Como se ha explicado en memorias anteriores, la Ley colombiana establece que la carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer: estabilidad e igualdad de</p>

oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

Los concursos para el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa serán abiertos para todas las personas que acrediten los requisitos exigidos para su desempeño, serán adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través de contratos o convenios interadministrativos, suscritos con universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior acreditadas por ella para tal fin.

El proceso de selección comprende:

1. Convocatoria. La convocatoria, que deberá ser suscrita por la Comisión Nacional del Servicio Civil, el jefe de la entidad u organismo es norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración, como a las entidades contratadas para la realización del concurso y a los participantes.
2. Reclutamiento. Esta etapa tiene como objetivo atraer e inscribir el mayor número de aspirantes que reúnan los requisitos para el desempeño de los empleos objeto del concurso.
3. Pruebas. Las pruebas o instrumentos de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y adecuación de los aspirantes a los diferentes empleos que se convoquen, así como establecer una clasificación de los candidatos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con efectividad las funciones de un empleo o cuadro funcional de empleos.
4. La valoración de estos factores se efectuará a través de medios técnicos, los cuales deben responder a criterios de objetividad e imparcialidad.
5. Las pruebas aplicadas o a utilizarse en los procesos de selección tienen carácter reservado, solo serán de conocimiento de las personas que indique la Comisión Nacional del Servicio Civil en desarrollo de los procesos de reclamación.
6. Listas de elegibles. Con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada, por delegación de aquella, elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de mérito se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso.
7. Período de prueba. La persona no inscrita en carrera administrativa que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba, por el término de seis (6) meses, al final de los cuales le será evaluado el desempeño, de acuerdo con lo previsto en el reglamento.

Aprobado dicho período al obtener evaluación satisfactoria el empleado adquiere los derechos de la carrera, los que deberán ser declarados mediante la inscripción en el Registro Público de la Carrera Administrativa. De no obtener calificación satisfactoria del período de prueba, el nombramiento del empleado será declarado subsistente.

Ahora bien, atendiendo las orientaciones y solicitudes de la OIT respecto de la provisión definitiva de dichos cargos, mediante Acuerdo No. 20161000001296 del 29 de junio de 2016, la Comisión Nacional del Servicio Civil, órgano del Estado Colombiano encargado de adelantar los procesos de vinculación de los funcionarios

públicos, convocó a un concurso abierto de méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes de la planta de personal pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de algunas entidades del Orden Nacional. Así mediante la convocatoria N. 428 de 2016, se ofertaron un total de 804 cargos de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio del Trabajo.

El concurso de méritos se encuentra reglado en la normatividad por la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, a la fecha, en la entidad ya se cumplieron todas las etapas del concurso como: 1.Convocatoria, 2. Reclutamiento, 3. Pruebas, 4. Listas de elegibles y 5. Nombramiento en período de prueba (6 meses) y en consecuencia se dio por culminado el concurso de méritos.

La planta de personal de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social asciende a diciembre de 2021 a ochocientos dieciséis (816). El cargo del Inspector de Trabajo y Seguridad Social está estructurado en una planta global, pero existe una distribución geográfica de los mismos en todo el territorio nacional, para lo cual nos remitimos a la respuesta dada en el punto c al artículo 14 de este documento.

Capacitación Inspectores del Trabajo: Respecto de los procesos de formación de los Inspectores del Trabajo, se precisa que las Entidades colombianas deben sujetar la realización de sus procesos de capacitación en el marco de un Plan Institucional de Capacitación, cuya elaboración tendrá una periodicidad anual y que debe materializarse con los fundamentos que entrega el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el desarrollo de sus competencias.

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) del Ministerio del Trabajo se encuentra sustentado desde la normatividad que rige a las entidades estatales y se encuentra orientado por criterios técnicos que garantizan la consecución de los objetivos del estado colombiano.

La metodología para su construcción del Plan Institucional de Capacitación (PIC) ha arrojado un conjunto de necesidades capacitación que han venido siendo desarrolladas a través de la suscripción de convenios con entidades externas y alineadas con los presupuestos existentes para la ejecución de los programas de formación.

Así mismo, con el ánimo de fortalecer los procesos de formación de la Inspección del Trabajo, el Ministerio del Trabajo creo en su interior, un área especializada que tiene a su cargo la gestión de la formación de los agentes de la Inspección del Trabajo, sin dejar de lado, que, por mandato de Ley, la Entidad ya cuenta con un área dedicada a la capacitación general de la totalidad de los trabajadores, bajo los parámetros del Sistema Nacional de Capacitación, instituido por el Gobierno Colombiano.

Por lo anterior, mediante Resolución No. 3783 del 29 de septiembre de 2017, se crea en el Ministerio del Trabajo el Grupo Interno de Trabajo para la Gestión del Entrenamiento y Análisis de la Inspección del Trabajo. Al mencionado grupo le fueron asignadas las siguientes funciones en materia de entrenamiento:

1. Organizar, dirigir y evaluar las diferentes gestiones necesarias respecto de acciones de entrenamiento orientadas a los actores del Sistema de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, en especial los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, así como de otros empleados públicos en materias relacionadas con la función inspectora.
2. Sin perjuicio de la competencia de otras áreas del Ministerio del Trabajo, llevará a cabo las gestiones necesarias para el entrenamiento del personal de apoyo administrativo a la gestión en materia de Inspección del Trabajo.
3. Proponer a la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, los convenios o contratación necesarios con instituciones públicas y privadas, nacionales o extranjeras para la realización de sus funciones, correspondiéndole la ejecución y desarrollo de los mismos.
4. Coordinar con las entidades que adelanten funciones relacionadas con la Inspección del Trabajo, que posean escuelas o academias de capacitación, la realización de eventos conjuntos de capacitación y actualización y el intercambio de información, dirigidos a mejorar el nivel de competencia de los actores del sistema de Inspección del Trabajo, en especial de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.
5. Promover seminarios, jornadas técnicas y actividades análogas relacionadas con sus fines y competencias, contando con la participación activa de las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales.
6. Coordinar con la Secretaría General el apoyo logístico, administrativo y financiero requerido para adelantar los procesos de formación de los funcionarios del Ministerio del Trabajo en materia de Inspección del Trabajo se refiere.

7. Mantener actualizado el Manual de Inspector de Trabajo como herramienta de formación y encargarse de su distribución física o electrónica a todos los actores del Sistema.

En todo caso debe entenderse que las actuaciones formativas que pueda adelantar el Grupo Interno de Trabajo para la Gestión del Entrenamiento y Análisis de la Inspección del Trabajo tendrán el carácter de educación informal, salvo aquellas que se realicen, en desarrollo de convenios o alianzas celebradas con instituciones de educación superior certificadas por el Ministerio de Educación Nacional, las cuales tendrán el carácter de educación formal. Así mismo, que las actividades que se adelanten deberán mantener la línea programática de formación que establezca el Ministerio del Trabajo dentro de su Plan Institucional de Capacitación.

A continuación, se relaciona el número de funcionarios capacitados en los diferentes ejes temáticos durante el año 2021:

Tabla 1: Relación participantes ejes temáticos

Año 2021

Orden	Nombre del Curso	2021
1	Mecanismos de solución de conflictos – conciliación en materia laboral	33

Orden	Nombre del Curso	2021
2	Generalidades del Ministerio del Trabajo e Introducción al Sistema de la Inspección del Trabajo	45
3	Los derechos fundamentales del trabajo	28
4	Elementos básicos del Derecho Constitucional y Administrativo	39
5	Elementos básicos del Derecho Laboral Individual y Colectivo	39
6	Introducción a la Seguridad Social	36
7	Generalidades de la Prevención y protección de los Riesgos Laborales	12
8	Procedimientos a cargo de la Inspección del Trabajo	32
9	Aspectos generales de la Conciliación Laboral y la Solución de Conflictos	231
10	Introducción a Formalización Laboral y a la Intermediación Laboral	36
11	Guía libertad sindical y negociación colectiva	210
12	Protocolo IVC para el Cultivo de Palma de Aceite	10
13	Protocolo IVC para el Cultivo de Flores	9
14	Protocolo IVC para Minería a Cielo Abierto	25
15	Dosificación de las sanciones	91
16	Procedimiento Administrativo Sancionatorio	89
17	Relaciones laborales ambiguas	67
18	Curso Básico sobre PAS para Mesa de Ayuda de SISINFO	41
19	Estructuración de los actos administrativos dentro del procedimiento administrativo sancionatorio	81
20	Protocolo IVC para Actividades Portuarias	11
21	Protocolo IVC para el Cultivo de Palma de Aceite	20
22	Protocolo IVC para el Cultivo de Flores	18
23	Protocolo IVC para Minería a Cielo Abierto	41
24	Protocolo IVC cultivo de caña	26

Orden	Nombre del Curso	2021
25	Contrato Sindical	273
26	Plan de formación Inspección salud Mental en el entorno Laboral	118
27	Aspectos generales de la Conciliación Laboral y la Solución de Conflictos	23
28	Profundización en derechos fundamentales	14
29	Profundización en derecho laboral individual y colectivo	38
30	Profundización en seguridad Social y Protección Social	21
31	Profundización en Riesgos Laborales	31
32	Profundización en sistemas de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo	26
33	Profundización en procedimiento Administrativo General	34
34	Tramites a cargo de la inspección del trabajo	36
35	La visita de la inspección del trabajo -Inspección Ocular Administrativa	47
36	Curso Básico sobre PAS para Mesa de Ayuda de SISINFO	41
37	Notificaciones de los actos administrativos	124
38	Acoso laboral y la función de la inspección del trabajo	93
39	Actos atentatorios contra el derecho de asociación	56
40	Las sanciones a imponer por parte de la inspección del trabajo	96
41	Declaración de parte y de terceros dentro del derecho probatorio y su aplicación por parte de la inspección de trabajo	51
42	Guía para la detección de casos de trata de Personas con fines de trabajo Forzoso	62
43	Orientación en migración laboral para inspectores de trabajo y seguridad social	131

Fuente: Grupo Gestión del Entrenamiento

Referente a las sesiones de capacitación para el segundo semestre del año 2021, se dispusieron varios ejes temáticos referentes a la figura de intermediación laboral y subcontratación, procedimiento administrativo sancionatorio, contrato sindical, entre otros, los cuales se encuentran disponibles en la plataforma del Campus Virtual.

A continuación, se ilustra la campaña de inscripción:

Gráfico 1 : Ilustración cursos procesos de inscripción



Los ejes temáticos constan de los siguientes contenidos:

- mecanismos de solución de conflictos – conciliación en materia laboral.

Aspectos generales de los MACS, generalidades de los métodos alternativos de solución de conflictos, naturaleza jurídica de los MACS, orígenes de los MACS en Colombia y su evolución normativa, principios legales de los MACS en Colombia, capacidad de las partes para comparecer al proceso, herramienta de prevención del litigio, formalidades de aplicación, acta de conciliación.

- Curso profundización en derechos fundamentales

Introducción a los derechos humanos, Bill of Rights – 1689, Declaración de Virginia - 1776, Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano – 1789, Declaración Universal de los Derechos Humanos – 1948, Derechos de primera, segunda y tercera generación

- Profundización en procedimiento administrativo general:

Potestad sancionatoria- caducidad, actuación administrativa según el código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo, Inicio de la actuación administrativa sancionatoria - oficio- petición de

parte, averiguación preliminar, estructuración de los actos administrativos dentro de la averiguación preliminar - auto que avoca conocimiento - auto de formulación de cargos, periodo probatorio en la actuación administrativa sancionatoria - auto de pruebas - pruebas por comisionado, auto corre traslado para alegatos de conclusión y estructuración de los actos administrativos dentro de un procedimiento sancionatorio.

- Declaración de parte y de terceros dentro del derecho probatorio y su aplicación por parte de la inspección de trabajo

Generalidades y periodo probatorio artículo 10 de la ley 1610 del 2013, diferencias entre la declaración de parte, interrogatorio de parte y confesión, como se recepciona el medio de prueba por el Inspector del Trabajo, el manejo de la prueba por el Inspector del Trabajo en concordancia con la ley 1610 del 2013, el inspector del trabajo como debe practicar el interrogatorio de parte, que acciones debe realizar el Inspector del Trabajo frente a la inasistencia de la parte, excepciones al deber de declarar y generalidades del testimonio, clases de testigos, excepciones al deber de testimoniar.

- Estructuración de los actos administrativos dentro del procedimiento administrativo sancionatorio

Fundamentos constitucionales, así como los principios que rigen la actuación, luego, se explicará el procedimiento sancionatorio general, se exponen las normas de aplicación general a los procedimientos especiales y las remisiones normativas para así aterrizar en el procedimiento sancionatorio contemplado en la Ley 1610 de 2013. Este es un proceso de investigación administrativa laboral adoptado por el Ministerio y se aplica a todos los procedimientos sancionatorios que se conocen en la entidad en su calidad de operadores de inspección, vigilancia y control.

- Curso diplomado líderes sindicales

Derecho laboral individual y colectivo, Derecho laboral individual, Celebración, ejecución y efectos del contrato de trabajo, Salarios Jornadas laborales y descansos remunerados., Prestaciones sociales, Estabilidad laboral/fueros, Liquidación final del contrato, Derecho laboral colectivo, Negociación colectiva.

- Derechos fundamentales del trabajo

Concepto y características de los derechos fundamentales, Concepto y características de los derechos fundamentales del trabajo, Derecho de asociación y libertad sindical, Negociación colectiva, Diálogo social, Objetivos del ministerio del trabajo en materia de los derechos, Fundamentales del trabajo, Abolición del trabajo forzoso, Abolición efectiva del trabajo infantil, Trabajo infantil, Definición, Peores formas de trabajo infantil, Actividades prohibidas para ser desarrolladas por menores, Erradicación del trabajo infantil, Trabajo adolescente protegido, Edad, jornada de trabajo y horarios del trabajo adolescente protegido, aproximación, La discriminación en el trabajo, Discriminación en el trabajo por razones étnicas, Discriminación en el trabajo por razones de orientación sexual diversa y género, Discriminación en el trabajo por razones de nacionalidad.

Curso elementos básicos del derecho constitucional y administrativo

Derechos fundamentales del trabajo, Criterios para la aplicación de la ley, Argumentación e interpretación, Métodos de argumentación, Componentes del precedente, La rama ejecutiva en el estado social de derecho, Principios de organización de la función administrativa, Bloque de constitucionalidad en el derecho administrativo laboral, Teoría general del acto administrativo, Función de policía administrativa.

- Curso procedimientos a cargo de la inspección del trabajo

Actuaciones administrativas, Competencias legales en el ejercicio de la inspección, vigilancia y control, Derecho de petición, Procedimiento administrativo general, Trámites y servicios a cargo de la inspección del trabajo, Procedimiento administrativo sancionatorio, La visita de inspección, Derecho probatorio, Argumentación, interpretación y reconstrucción jurídica.

Habilidades gerenciales.

- Curso aspectos generales de la conciliación laboral y la solución de conflictos

La conciliación en equidad y en derecho, La conciliación laboral particular, El conciliador. El trámite conciliatorio y la transacción en materia laboral, Habilidades de negociación y particularidades de la negociación en el sector público.

Tabla No 2 Informe general funcionarios acceso al curso Año 2021

Nombre curso	No. de funcionarios capacitados corte 2021
Protocolo Minería a Cielo Abierto	41
Protocolo Cultivo Palma de aceite	20
Protocolo Flores	18
Protocolo Caña	26
Protocolo Actividades Portuarias	11
Dosificación de las sanciones	91
Procedimiento Administrativo Sancionatorio	89
Relaciones laborales ambiguas	67
Guía libertad sindical y negociación colectiva	210
Curso Básico sobre PAS para Mesa de Ayuda de SISINFO	41
Total	614

Fuente: Informe Campus Virtual

En la plataforma Campus Virtual se crearon los cursos de los cinco (5) protocolos, que han sido ofertados a los inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

Tabla No 3 Informe general funcionarios acceso al curso Año 2021

Nombre curso	No. de funcionarios capacitados corte 2021
Protocolo Minería a Cielo Abierto	41
Protocolo Cultivo Palma de aceite	20
Protocolo Flores	18
Protocolo Caña	26
Protocolo Actividades Portuarias	11
Total	116

Fuente: Informe Campus Virtual

Todos los cursos tienen un componente virtual a través de una plataforma diseñada para tal fin.

Respecto del Artículo 10: Las regulaciones internas permiten que la planta de Inspectores de Trabajo y Seguridad permita la igualdad entre ambos sexos, sin ningún tipo de discriminación. A continuación, se relaciona el comportamiento de la distribución del cargo de Inspector de Trabajo y Seguridad Social por género en el ministerio del trabajo:

Tabla 4. Inspector de Trabajo y Seguridad Social Año 2021

Planta de Inspectores de Trabajo por genero	Número
Mujeres	461
Hombres	355
Total	816

Fuente: Subdirección de talento humano

Respecto del Artículo 11: Tal como se señaló en memorias anteriores, la Ley 1610 de 2013 estableció en su Artículo 4°, que las Direcciones Territoriales contarán con equipos interdisciplinarios, conformados por profesionales afines con las funciones de las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social, los cuales desarrollarán la misión institucional. Los integrantes del equipo interdisciplinario en ejercicio de sus funciones rendirán dictámenes que tendrán el carácter de prueba pericial dentro de las actuaciones administrativas de inspección, vigilancia y control, conforme a la ley.

Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social además de la formación en Derecho y afines, pueden tener perfil laboral con una formación en profesiones tales como Medicina, Ingeniería Industrial y afines, Administración y Economía.

Así mismo es importante precisar que por disposición de la Ley, en particular lo señalado en el Código General del Proceso (artículos 226 s.s. - Ley 1564 de 2012), los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social pueden concurrir al uso de diferentes medios de prueba, entre ellos, la prueba pericial entendida ésta como aquella que tiene como fin verificar hechos que interesen al proceso y requieran especiales conocimientos científicos, técnicos o artísticos.

Respecto del Artículo 12: No ha habido variación. Como se ha señalado en memorias anteriores, según lo señala la Ley 1437 de 2011 (Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo), en virtud del principio de coordinación, las autoridades concertarán sus actividades con otras instancias estatales en el cumplimiento de sus cometidos y en el reconocimiento de sus derechos a los particulares. La Inspección del Trabajo coordina sus funciones con otras autoridades que tienen a su cargo materias que son objeto transversal de Inspección del Trabajo.

Se reitera que las funciones de Inspección, Vigilancia y Control de las relaciones laborales relacionadas con las actividades agrícolas se encuentra a cargo de la Inspección del Trabajo del Ministerio del Trabajo y no se ha delegado a otras instituciones dichas funciones.

Respecto del Artículo 13: A nivel nacional, la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales creada mediante el artículo 56 de la Constitución Política de Colombia, como una comisión permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, es el principal escenario para fomentar las buenas relaciones laborales, contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertar las políticas salariales y laborales. allí se discuten y analizan las situaciones que se presentan en los diferentes sectores de la economía colombiana incluyendo el agrícola.

La ley 278 de 1996 creó la Secretaría Técnica Nacional y las departamentales, la cual, en el caso del orden nacional, inicia su funcionamiento a partir del 3 de octubre de 2012.

Dentro de los miembros de la señalada comisión hace partícipe la SAC - Sociedad de Agricultores de Colombia, así mismo, la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales por decisión unánime en la sesión del 6 de abril de 2016, acordó crear la Subcomisión de Formalización Laboral en el Sector Rural. Por su parte, dicha subcomisión fue reglamentada mediante Resolución 1235 del 15 de abril 2016.

La Subcomisión de Formalización Laboral en el Sector Rural tiene las siguientes actividades:

- Elaborar de manera concertada un diagnóstico sobre las causas generadoras de la informalidad laboral en el sector rural, así como en sus principales subsectores.
- Elaborar de manera concertada la política Pública de Trabajo Decente para el sector rural.
- Analizar y debatir los estudios técnicos que sobre la materia de su competencia sean elaborados por las entidades nacionales e internacionales.
- Proponer o formular recomendaciones de manera periódica al Gobierno Nacional sobre los temas de su competencia.
- Construir una agenda de trabajo que permita organizar las sesiones de análisis y debate acerca de los temas de formalización en el sector rural.
- Presentar informes parciales de avance a la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.

De igual forma, en cada departamento del país, existe subcomisiones donde a nivel regional se discuten de todas las situaciones que suceden respecto de las relaciones laborales cuya estructura es similar respecto a su funcionamiento de la Comisión Permanente.

Respecto del Artículo 14: Como se ha señalado en memorias anteriores, la Inspección del Trabajo en Colombia es generalista en su forma de intervención, por lo que el cuerpo de Inspectores de Trabajo aborda la totalidad de las funciones a ellos confiados, sin algún tipo de especialidad.

La planta de personal de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social asciende a diciembre de 2021 a ochocientos dieciséis (816). El cargo del Inspector de Trabajo y Seguridad Social está estructurado en una planta global, pero existe una distribución geográfica de los mismos en todo el territorio. Así mismo, debe tenerse que tal presencia territorial permite la intervención en los sectores agrícolas toda vez al ser el sector primario de la economía colombiana en casi toda la extensión del territorio se presentan cultivos transitorios y permanentes y actividad pecuaria.

A continuación, se relaciona el número de inspectores por cada una de las diferentes direcciones territoriales:

Tabla 5. Inspector de Trabajo y Seguridad Social Año 2021

PLANTA INSPECTORES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN LAS DIRECCIONES TERRITORIALES DE LA VIGENCIA 2021			
TERRITORIAL	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
AMAZONAS	1	1	2
ANTIOQUIA	32	33	65
ARAUCA	6	3	9
ATLANTICO	15	21	36
BOGOTÁ D.C	74	43	117
BOLIVAR	14	12	26
BOYACA	15	9	24
CALDAS	12	12	24
CAQUETA	6	2	8
CASANARE	5	4	9
CAUCA	13	11	24
CESAR	18	13	31
CHOCO	8	2	10
CÓRDOBA	9	17	26
CUNDINAMARCA	10	19	29
GUAINIA	0	1	1
GUAJIRA	8	10	18
GUAVIARE	1	0	1
HUILA	13	9	22
MAGDALENA	12	13	25

PLANTA INSPECTORES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN LAS DIRECCIONES TERRITORIALES DE LA VIGENCIA 2021			
TERRITORIAL	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
META	14	5	19
NARIÑO	10	8	18
NORTE DE SANTANDER	15	11	26
OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA	10	7	17
OFICINA ESPECIAL DE BUENAVENTURA	2	2	4
OFICINA ESPECIAL DE URABA - APARTADO	6	2	8
PUTUMAYO	5	3	8
QUINDIO	13	3	16
RISARALDA	15	12	27
SAN ANDRES	1	1	2
SANTANDER	34	20	54
SUCRE	6	8	14
TOLIMA	13	11	24
VALLE DEL CAUCA	44	26	70
VAUPES	0	1	1
VICHADA	1	0	1
TOTAL	461	355	816

Fuente: Subdirección de talento humano

Respecto del Artículo 15: Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social cuentan con elementos que les permiten el desarrollo de su actividad. Tanto las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales e Inspecciones Municipales del Trabajo disponen de espacios de trabajo acorde con las actividades que se desarrollan en las mismas. De igual forma, el Ministerio del Trabajo mediante circular 0012 del 16 de febrero de 2018, reorganizó la distribución del presupuesto en las diferentes Direcciones Territoriales con el fin de garantizar que los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social accedan con los recursos económicos necesarios para el logro de sus funciones de Inspección del Trabajo.

Respecto del Artículo 16: El artículo 486 del C.S.T. establece en su numeral 1. "Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás

<p>documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.</p> <p>Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social tendrán las mismas facultades previstas en el presente numeral respecto de trabajadores, directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, siempre y cuando medie solicitud de parte del sindicato y/o de las organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales se encuentra afiliada la organización sindical".</p> <p>Así mismo, los Inspectores de Trabajo en general están habilitaciones por mandato de la Ley, que le permiten desarrollar las actividades que establece este artículo.</p> <p>Respecto del Artículo 18: No hay variación a lo ya señalado en memorias anteriores. La Ley 1610 de 2013, - Ley de la Inspección del Trabajo- ha establecido:</p> <p>Artículo 8°. Clausura del lugar de trabajo. Los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social podrán imponer la sanción de cierre del lugar de trabajo cuando existan condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de las y los trabajadores.</p> <p>La sanción a aplicar será por el término de tres (3) a diez (10) días hábiles, según la gravedad de la violación y mediante la imposición de sellos oficiales del Ministerio del Trabajo que den cuenta de la infracción cometida.</p> <p>Cuando el lugar clausurado fuere adicionalmente casa de habitación, se permitirá el acceso de las personas que lo habitan, pero en él no podrá desarrollarse ningún tipo de actividad laboral por el tiempo que dure la sanción y en todo caso, se impondrán los sellos correspondientes.</p> <p>Una vez aplicada la sanción de cierre, en caso de incurrir nuevamente en cualquiera de los hechos sancionables con esta medida, la sanción a aplicar será el cierre del lugar de trabajo por el término de diez (10) a treinta (30) días calendario y, en caso de renuncia o de reincidencia en la violación de las normas del trabajo, especialmente en materia de salud ocupacional y seguridad industrial, se podrá proceder al cierre definitivo del establecimiento.</p> <p>Para dar aplicación a lo dispuesto en el presente artículo, las autoridades de policía están en la obligación de prestar su activa colaboración, cuando los Inspectores del Trabajo y de la Seguridad Social así lo requieran.</p>	<p>En ningún caso el cierre del lugar de trabajo puede ocasionar detrimento a los trabajadores. Los días en que esté clausurado el lugar de trabajo se contarán como días laborados para efectos del pago de salarios, prestaciones sociales y vacaciones.</p> <p>Artículo 11. Paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas. Los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social podrán ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores, hasta tanto se supere la inobservancia de la normatividad.</p> <p>Respecto del Artículo 20: No hay variación respecto a lo señalado en memorias anteriores. Estas circunstancias se encuentran establecidas en la Ley 1610 de 2013.</p> <p>Respecto a sobre la confidencialidad de la queja la Resolución 1867 de 2012 que reglamenta las Leyes 23 y 47 de 1967 referentes a la garantía de confidencialidad del origen de cualquier queja. Dicha resolución señala lo siguiente:</p> <p>"Artículo Segundo – Confidencialidad de la Queja. - Los Funcionarios de la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control, los Directores Territoriales, Coordinadores, de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, Resolución de Conflictos y Conciliaciones, Atención al Ciudadano y Trámites e Inspectores de Trabajo del Ministerio del Trabajo, deberán considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja que les dé a conocer un defecto o una infracción de las disposiciones legales, y no manifestarán al empleador o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado por haberse recibido dicha queja, en cumplimiento de los artículos 15 y 20 de los Convenios 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo."</p> <p>Respecto del Artículo 21: No hay variación respecto a lo señalado en memorias anteriores. La acción preventiva de las Inspecciones de Trabajo esta señalada en el numeral 1° del artículo 3° de la Ley 1610 de 2013, a través de la cual se propende porque todas las normas de carácter socio laboral se cumplan a cabalidad, adoptando medidas que garanticen los derechos del trabajo y eviten conflictos entre empleadores y trabajadores.</p> <p>La prevención está sustentada en un mayor trabajo de información y sensibilización hacia los actores productivos sobre el cumplimiento de la Ley; en hacer análisis de riesgos para focalizar el trabajo de inspección; en asistir preventivamente y evaluar los diferentes aspectos conjuntamente con trabajadores y empleadores de la empresa; en promover acciones específicas de cumplimiento y mejora en las empresas; en maximizar la actuación de la autoridad para facilitar todos los esfuerzos anteriores; y en impulsar el mayor involucramiento y compromiso de las organizaciones empresariales, sindicatos e instituciones públicas en el proceso de inspección.</p> <p>Las asistencias preventivas consisten en la focalización de la inspección hacia áreas críticas, donde en un ejercicio de participación entre empleadores y trabajadores se divulgan los derechos laborales y las correctas prácticas que deben ser adelantadas para el normal desarrollo de las relaciones laborales, se brinda asesoría</p>
<p>a todos los actores para crear una cultura de cumplimiento de la Ley y se propone la adopción de medidas que garanticen los derechos de los trabajadores. Con estas asistencias se busca desarrollar una cultura de respeto por los derechos fundamentales del trabajo y del cumplimiento a la normatividad laboral.</p> <p>Anualmente se definen los parámetros mediante los cuales se debe hacer intervención a los sectores de la economía para cada Dirección Territorial en la totalidad de los departamentos, como también los sectores críticos identificadas en las mismas, estableciendo la cantidad mínima de asistencias preventivas que debe ejecutarse. Por tanto, no existe una periodicidad estándar de intervención de la Inspección del Trabajo en los diferentes sectores de la economía incluyendo el agrícola.</p> <p>Respecto del Artículo 22: No hay variación respecto a lo señalado en memorias anteriores. El Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1610 de 2013 y el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo establecen que ante el incumplimiento de un empleador de sus obligaciones en materia laboral será sujeto de un procedimiento administrativo sancionatorio.</p> <p>No obstante, el artículo 2 de la Resolución 772 de 2021, 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.</p> <p>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 advertir y aconsejar a fin de remediar la situación o 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.</p> <p>Respecto del Artículo 23: No hay variación respecto a lo señalado en memorias anteriores. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social tienen la facultad de iniciar procedimientos administrativos sancionatorios.</p> <p>Respecto del Artículo 24: El artículo 7° de la Ley 1610 de 2013, modificó las condiciones de imposición de multas. Con anterioridad, 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 5000 salarios mínimos mensuales legales vigentes. Señala el artículo mencionado:</p> <p>Artículo 7°. Multas. Modifíquese el numeral 2 del artículo 496 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>2. Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y</p>	<p>están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.</p> <p>La imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, no implican en ningún caso, la declaración de derechos individuales o definición de controversias.</p> <p>De otra parte, el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad", expedido mediante la Ley 1955 de 2019, tiene como objetivo sentar las bases de legalidad, emprendimiento y equidad que permitan lograr la igualdad de oportunidades para todos los colombianos, en concordancia con un proyecto de largo plazo con el que Colombia alcance los Objetivos de Desarrollo Sostenible a 2030.</p> <p>El artículo 201 de la Ley 1955 de 2019, creó el Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la 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.</p> <p>Es así, que se expidió el Decreto 120 del 28 de enero de 2020 por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, con el fin de reglamentar el Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT).</p> <p>Los recursos del FIVICOT serán aquellos que se recauden por concepto de las multas que se impongan por las autoridades administrativas del trabajo a partir del primero (1°) de enero de 2020, por la violación de las normas laborales y condiciones de trabajo, así como a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho libre asociación sindical.</p> <p>El recaudo de los recursos del FIVICOT lo realizará el Ministerio del Trabajo, a través del grupo de cobro coactivo de la Oficina Asesora Jurídica.</p> <p>En vista de lo anterior, a partir del 1 de enero de 2020 todas las sanciones que sean impuestas por los funcionarios del Ministerio del Trabajo por la violación de las normas laborales y condiciones de trabajo, así como a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho libre asociación sindical tendrán como destino específico al fondo FIVICOT</p> <p>Respecto del Artículo 25: El Artículo 3° de la Ley 1610 de 2013, en su Parágrafo 1°, establece:</p> <p>"Los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social deberán rendir informe anual a la Dirección Especial de Vigilancia, Control y Gestión Territorial sobre las dificultades y logros de su gestión, así como de las recomendaciones pertinentes."</p> <p>Respecto de los Artículos 26 y 27: Colombia ha venido implementado un proceso de reporte público de los resultados de la Inspección del Trabajo, el cual se conoce como el "Boletín de Inspección, Vigilancia y</p>

Control", La información estadística contenida en los boletines, corresponde a datos recolectados y consolidados por la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, suministrados trimestralmente por las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales, cuya publicación se realiza de forma trimestral en el sitio web del Ministerio del Trabajo, en el mismo se exponen estadísticas generales respecto de las funciones, competencias y resultados de los servicios de Inspección del Trabajo.

Los boletines trimestrales de Inspección, Vigilancia y Control, están publicados en el sitio web de la Entidad en la página: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/quest/relaciones-laborales/inspeccion-vigilancia-y-control/boletin-virtual-ivc>

De igual forma, en el banner ubicado en la portada de la página web del Ministerio del Trabajo:

Gráfico 2: ilustración banner publicitario del boletín de IVC



Así mismo durante el año 2021 se publicaron cuatro (4) boletines.

Gráfico 3: Ilustración portadas boletines IVC en la pag WEB del Ministerio del Trabajo



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 129 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 Medianas y Pequeñas Industrias- ACOPI.
 Sociedad de Agricultores de Colombia- SAC.
 ASOBANCARIA

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.

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, los actores sociales realizaron los siguientes comentarios:

CONVENIO 129 OIT- COMENTARIOS DE LA 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.

"El Sistema de Inspección Laboral en Colombia se presume está diseñado para ejercer diversas funciones en pro del cumplimiento de los derechos laborales en el país, funciones como la de prevención, coactiva o policiva, conciliatoria, de mejoramiento de la norma, entre otras; sin embargo cada una de estas funciones se viene ejerciendo principalmente hacia los sectores formalizados y las zonas urbanas, razón por la cual las zonas de trabajo ubicadas en la ruralidad y mucho más aquellas que atienden a procesos informales, han sido históricamente susceptibles de baja vigilancia por parte de la Inspección Laboral.

El primer llamado que queremos hacer en este sentido es insistir en la urgente necesidad de que el Sistema de Inspección, Vigilancia y Control que está actualmente reglamentado bajo la ley 1610 de 2013 y sus correspondientes decretos, no contiene ningún proceso especial ni diferencial para hacer el seguimiento, acompañamiento y así garantizar el cumplimiento de las normas laborales del sector rural (así como tampoco lo tiene dirigido de manera especial para trabajadoras domésticas, para la garantía de la salud y seguridad en el trabajo) ni muchos otros sectores o labores especiales que así lo requieren.

(...) Una de las mayores fallas de la Inspección en el sector agropecuario consiste en la falta de actuación frente a su función de hacer la revisión normativa de todo aquello que esté aplicando para el sector, esto en el sentido en que sigue estando en amplia mora la formalización del sector rural y también una plena cobertura de los trabajadores y trabajadoras al sistema de salud y seguridad social, uno donde pueda

acceder plenamente a las prestaciones económicas en razón de una incapacidad de trabajo, vinculación a un sistema que le permita tener la legítima aspiración a un derecho pensional, no como actualmente se hace de manera desigual para trabajadores rurales de menores recursos.

Es importante recordar que a partir del decreto 1174 de 2020, los trabajadores y trabajadoras que se encontraban laborando bajo cualquier modalidad en la cual percibieran menos de un salario mínimo mensual vigente, debían vincularse de manera inmediata a los pisos de protección social, sistema que además de otorgar un recurso menor al trabajador respecto a su salario, las contraprestaciones en materia de salud, pensiones y riesgos. Estos pisos de protección social se asemejan a una norma de hace algunos años que también afectaba de manera concreta al sector rural:

La Organización Internacional del Trabajo en su Nota de concepto sobre el Proyecto de Ley 193 de 2018 Senado y 123 de 2017 Cámara estableciendo un Piso de Protección Social (PPS), señaló:

"(...) el proyecto carece de una perspectiva sistémica de un sistema integral de protección social, y tampoco indica como el PPS interactuaría con los otros elementos de tal sistema. En particular, mientras que el proyecto enumera ciertos mecanismos de protección ya existentes, no contiene referencias a mecanismos no contributivos de protección social que no obstante existen en Colombia y serían pertinentes para los habitantes rurales. En principio, los PPS son mecanismos de protección dirigidos a los más vulnerables y pobres que a menudo carecen de una capacidad contributiva y para quienes sería esencial una protección a través de esquemas no contributivos. Sin embargo, el sector rural no es un grupo homogéneo y por lo tanto quienes tuvieran o accedieran a una capacidad contributiva deberían a su vez ser integrados al sistema general de seguridad social, considerando la necesidad de proporcionar subsidios, totales o parciales, en caso necesario. En el caso particular, excepto en cuanto al régimen de salud subsidiada, el proyecto parece referirse únicamente a mecanismos contributivos que, en mayor parte, derogan a los principios internacionales de seguridad social – garantizar prestaciones previsibles y suficientes que son financiadas de manera colectiva" (Resaltado y subrayas fuera de texto).

La OIT considera que los PPS deberían formar un elemento fundamental integrado a los sistemas nacionales de seguridad social, base sobre la cual deberán establecerse otros mecanismos que puedan asegurar niveles más elevados de seguridad social. Esto ayudaría a conseguir una buena coordinación entre el PPS y otros elementos del sistema nacional de seguridad social y la transición progresiva hacia niveles más elevados. El ámbito personal de tal PPS debería buscar cubrir todas las personas necesitadas para prevenir o aliviar la pobreza, la vulnerabilidad y la exclusión social pero siempre considerando la necesidad de respetar la realización progresiva del PPS, en el marco de sistemas integrales de seguridad social a través del establecimiento de objetivos y plazos concretos" (Resaltado y subrayas fuera de texto)(...).

Conclusiones finales Inspección Laboral:

Indicar en primera medida que habría sido de gran importancia para estas centrales poder remitir mayor análisis sobre los datos, cifras y resultados concretos del funcionamiento de cada una de las labores del

sistema de Inspección, Vigilancia y Control, sin embargo en ausencia de muchas de estas cifras como ya lo hemos señalado en el presente texto, hemos querido a partir de estos comentarios indicar las principales ausencias normativas, necesidad de resultados u obstáculos que evidenciamos tanto desde la Ley 1610 de 2013 y decretos anexos, como en la práctica concreta de la inspección laboral.

(...) Consideramos relevantes todos estos comentarios para que propicie la implementación de un sistema de inspección que articule el fortalecimiento de los procesos administrativos y acción del sector laboral a nivel central con las regiones, mayor dinámica de la inspección móvil, un enfoque diferencial, participativo y realmente haciendo incidencia en las problemáticas laborales en tiempo efectivo. Así las cosas, esperamos sean acogidas y bien recibidas cada uno de estos importantes comentarios, interrogantes y observaciones al respecto del estado actual de cumplimiento de los convenios 81 y 129 conforme las normas y aplicación actual del sistema de inspección laboral en Colombia.

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: "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).

DESAFÍOS FRENTE A LA REALIDAD Y LA PRÁCTICA

- En Colombia la inspección del trabajo en agricultura se realiza de la misma forma que la inspección del trabajo en la industria.
- Incrementar la presencia de la Inspección del Trabajo en las diferentes zonas rurales del país.
- Capacitación especializada en la ruralidad y en la forma de inspeccionar los diferentes sectores económicos asociados a la ruralidad. Se debe incluir en la Inspección los enfoques de género, grupos étnicos y enfoques diferenciales.
- Fortalecimiento de los Sistemas de Información de Inspección, Vigilancia y Control, y garantizar su disponibilidad en los territorios.

DESAFÍOS FRENTE A LA REALIDAD Y LA PRÁCTICA

Trabajar de manera tripartita con empresarios y sindicatos para analizar los desafíos y proponer de manera conjunta soluciones que nos permitan avanzar.

Analizar de forma tripartita experiencias de otros países que permitan observar buenas prácticas sobre inspección de trabajo en agricultura

Tribunales de arbitramento: Abreviar y hacer más ágil la convocatoria y la integración de los tribunales de arbitramento, lo que va a asegurar de manera pronta la negociación colectiva.

Capacitación. Enfatizar el enfoque práctico de los cursos. Incluir el tema de enfoque diferencial y de género en las inspecciones. Elaborar protocolos de inspección por temáticas y dirigidas a poblaciones específicas.

Cobertura. Fortalecer la planta de personal de las inspecciones municipales, así como la formalización empresarial en zonas rurales.

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 136, El Benceno, 1971))

MEMORIA

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 2018 al 30 de junio de 2022, acerca de las medidas adoptadas para dar efectividad a las disposiciones del

CONVENIO No. 136, SOBRE EL BENCENO, 1971
(Ratificación: Ley 44 de 1975)

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:

APLICACIÓN DEL CONVENIO 136

El artículo 9 de la Ley 1562 de 2012, estableció que las empresas donde se procesen manipulen o trabajen con sustancias tóxicas o cancerígenas o con agentes causantes de enfermedades incluidas en la tabla de enfermedades laborales de que trata el artículo 3 de dicha ley, deberán cumplir con un número mínimo de actividades preventivas de acuerdo con la reglamentación conjunta que expida el Ministerio del trabajo y de salud y Protección Social.

Mediante Resolución 1383 de 2013 del Ministerio de Salud y Protección Social, adoptó el Plan Decenal para el Control del Cáncer 2012 - 2021, el cual se encuentra en proceso de implementación a nivel nacional y cuenta entre sus metas el posicionar en la agenda pública el cáncer como un problema de salud pública y movilizar la acción del Estado, la acción intersectorial, la responsabilidad social empresarial y la corresponsabilidad individual para el control de esta enfermedad en Colombia

La Silice Cristalina puede presentarse en varias formas, el cuarzo es la más común. La cristobalita y la tridimita son dos otras formas de la silice cristalina. Las tres formas pueden convertirse en partículas respirables que se pueden inhalar cuando los trabajadores, tallan, cortan, perforan o trituran objetos que contienen silice cristalina, entre otras, y están presente en una gran variedad de actividades o sectores económicos de Colombia.

Teniendo en cuenta la importancia vital del convenio 136 el Ministerio del Trabajo en convenio con el Instituto Nacional de Cancerología – INC expidió en el 2017 la "Cartilla para la prevención del Riesgo Químico por Exposición a Asbesto, Benceno y Silice en talleres de mecánica, automotriz.

El Ministerio del trabajo mediante La Resolución 3710 de 2019 por la cual se reestructuran las Comisiones Nacionales Sectoriales de Seguridad y Salud en el Trabajo, se crean otras y se dictan disposiciones generales para su funcionamiento, en el Capítulo 6, conforma la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Agentes Neumoconióticos como el organismo técnico y operativo de las políticas y orientaciones del Sistema General de Riesgos Laborales, para el desarrollo e implementación de los diferentes programas, acciones, planes y actividades de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud, con el fin de consolidar la correcta ejecución de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, las medidas preventivas y sistemas de vigilancia epidemiológica, en relación con la explotación y el uso seguro de los agentes Neumoconióticos.

Se debe tener en cuenta que en América Latina el subregistro de la población trabajadora y en consecuencia de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales es muy alto. Se estima que sólo se declaran entre un 20 % y un 25 % de los accidentes de trabajo, y en menor porcentaje las enfermedades laborales, entre el 1 % y el 5 % (OISS, 2015).

Dada la importancia de la seguridad y salud en el trabajo para el bienestar de las personas trabajadoras, las condiciones de vida, el desempeño del mercado laboral y los resultados económicos es fundamental disponer de datos fiables y oportunos para evaluar el alcance de los riesgos y los peligros en el trabajo. Las estadísticas sobre seguridad y salud en el trabajo.

De conformidad, y en atención a la adopción de 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, sirvase remitir copias de los textos pertinentes a la Oficina Internacional del Trabajo junto con esta memoria.

<p>RESPUESTA:</p> <p>Se expidieron las siguientes normas, las cuales agrupan a todos aquellos trabajadores que laboran en actividades de alto riesgo, pero no se expiden normas por sustancia específica, como el caso del Benceno, por el contrario, existe un marco normativo general.</p> <p>Se debe aclarar que, dado que el país no cuenta con una clasificación de sustancias comprobadamente cancerígenas, se toma como referencia la clasificación internacional de la IARC, organismo referente de mayor prestigio y autoridad en este tema, como parte de la Organización Mundial de la Salud OMS y de la cual Colombia es miembro. De este listado se toman aquellas que estén clasificadas en el "Grupo 1: "carcinógeno para el ser humano".</p> <p>Grupo 1: "El agente (o mezcla) es carcinógeno para el ser humano. Las condiciones de la exposición conllevan exposiciones carcinógenas para el ser humano." Como el caso del Benceno (Benzene) se encuentra clasificada en el Grupo 1 (El agente (o mezcla) es carcinógeno para el ser humano). Las condiciones de la exposición conllevan exposiciones carcinógenas para el ser humano.</p> <p>Para tal efecto se expide el Decreto 1496 de 2018 "Por el cual se adopta el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad química".</p> <p>Resolución 1893 del 16 de julio de 2019, "Por la cual se expide el reglamento técnico de emergencia para los utensilios de vidrio, cerámica y vitrocerámicas, las vajillas de vidrio, cerámica y vitrocerámicas en contacto con alimentos, y los utensilios de cerámicas empleados en la cocción de los alimentos, que se fabriquen, importen y comercialicen en el territorio nacional".</p> <p>En desarrollo del decreto 1496 de 2018 se expide la Resolución 773 de 2021 "Por la cual se definen las acciones que deben desarrollar los empleadores para la aplicación del Sistema Globalmente Armonizado (SGA) de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos en los lugares de trabajo y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad química".</p> <p>Respecto del plomo se emite la Ley 2041 de 2020 "Por medio de la cual se garantiza el derecho de las personas a desarrollarse física e intelectualmente en un ambiente libre de plomo, fijando límites para su contenido en productos comercializados en el país".</p> <p>Decreto 1630 de 2021 "Por el cual se adiciona el Decreto 1076 de 2015, Único Reglamentario del Sector Ambiente y Desarrollo Sostenible, en lo relacionado con la gestión integral de las sustancias químicas de uso industrial, incluida su gestión del riesgo, y se toman otras determinaciones"</p>	<p>Resolución No. 3028 del 27 de julio de 2022, "Por la cual se crea en la Dirección de Inspección Vigilancia, Control y Gestión Territorial el Grupo Interno de Trabajo de Inspección, Vigilancia y Control de Riesgos Laborales."</p> <p>Para finalizar expide la Resolución 3077 de julio 29 de 2022 donde se estableció el nuevo Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031, el cual será de obligatorio cumplimiento para los integrantes del Sistema General de Riesgos Laborales, en el ámbito de sus competencias y obligaciones. Se informa que este plan tiene como objetivo: fomentar la cultura del autocuidado, la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales y la identificación de peligros y gestión de riesgos por parte del empleador, contratantes y trabajadores independientes, cooperativas y precooperativas de trabajo asociado y acompañamiento de las aseguradoras de riesgos laborales; todo lo anterior para reducir la siniestralidad de los trabajadores en Colombia.</p> <p>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.</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>Artículo 4 del Convenio. Prohibición del empleo de benceno. En relación con su comentario anterior, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que la legislación nacional determina ciertos trabajos en los que se prohíbe el empleo de productos que contengan más del 1 por ciento de benceno, tal y como los trabajos de pintura por pulverización, con arreglo al artículo 592 de la resolución núm. 2400 de 1979 (algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo). Asimismo, la CGT indica que, a pesar de que el uso del benceno haya disminuido con la prohibición del empleo de benceno o de productos que contengan benceno como disolvente o diluyente, hay otras ocupaciones en las cuales los trabajadores están expuestos al benceno. La CGT, la CTC y la CUT observan que estas situaciones de riesgo deberían ser enumeradas específicamente y reglamentadas por el Gobierno mediante acciones normativas. A este respecto, la Comisión toma nota de que la adopción de una norma específica sobre benceno ha sido objeto de discusión durante la reunión de la Subcomisión de Asuntos Internacionales en 2016. La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información a este respecto, inclusive sobre la adopción de normas específicas sobre benceno.</p> <p>Respuesta:</p>
<p>En relación a esta solicitud, es de indicar que, el proyecto de resolución "Por la cual se adopta el reglamento técnico de seguridad y salud en el trabajo para la prevención y el control del riesgo por exposición a benceno y sus derivados", se encuentra en este momento en revisión de viabilidad técnica y jurídica, para su posterior socialización con las personas interesadas y publicación para observaciones.</p> <p>Artículo 5. Medidas de prevención técnica y de higiene del trabajo. La Comisión toma nota de que la CTC y la CUT indican que el Gobierno no ha implementado en la práctica las medidas para la prevención técnica y la higiene en el trabajo para asegurar una protección eficaz a los trabajadores expuestos al benceno. La CGT indica que se han adoptado, sin implementarlos en la práctica, los siguientes planes de prevención contra los riesgos de exposición al benceno: 1) la Guía de atención integral de salud ocupacional basada en la evidencia para los trabajadores expuestos a benceno y sus derivados (GATISO); 2) el Plan decenal para el control del cáncer en Colombia, 2012-2021, y 3) el Sistema nacional de información en cáncer y Observatorio de cáncer. Asimismo, el Gobierno indica que la guía se encuentra en proceso de revisión y que el Ministerio de Trabajo suscribió un convenio con el Instituto Nacional de Cancerología y la Administradora de Riesgos Laborales con el fin de desarrollar una estrategia para la formulación de acciones de mejora de las condiciones de salud ocupacional en talleres de mantenimiento de vehículo en Bogotá, inclusive con respecto a la medición en el ambiente de las concentraciones de benceno. La Comisión pide al Gobierno que formule sus comentarios con respecto a las observaciones de la CGT, la CTC y la CUT y que continúe proporcionando información sobre la adopción e implementación de medidas de prevención técnica y de higiene del trabajo para asegurar la protección eficaz de los trabajadores expuestos al benceno o a productos que contengan benceno, incluido sobre los avances logrados con respecto a la revisión de la GATISO.</p> <p>Respuesta:</p> <p>Conforme el Decreto 4108 de 2011 "El Ministerio del Trabajo formula y adopta de las políticas. planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales".</p> <p>Es pertinente señalar que es obligación de los empleadores conforme la Ley 9 de 1979 Artículo 84</p> <p>" a) Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud dentro de los procesos de producción;</p>	<p>b) Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de la presente Ley y demás normas legales relativas a Salud Ocupacional;</p> <p>c) Responsabilizarse de un programa permanente de medicina, higiene y seguridad en el trabajo destinado a proteger y mantener la salud de los trabajadores de conformidad con la presente Ley y sus reglamentaciones;</p> <p>d) Adoptar medidas efectivas para proteger y promover la salud de los trabajadores, mediante la <u>instalación, operación y mantenimiento, en forma eficiente, de los sistemas y equipos de control</u> necesarios para prevenir enfermedades y accidentes en los lugares de trabajo;</p> <p>e) Registrar y notificar los accidentes y enfermedades ocurridos en los sitios de trabajo, así como de las actividades que se realicen para la protección de la salud de los trabajadores;</p> <p>f) Proporcionar a las autoridades competentes las facilidades requeridas para la ejecución de inspecciones e investigaciones que juzguen necesarias dentro de las instalaciones y zonas de trabajo;</p> <p>g) Realizar programas educativos sobre los riesgos para la salud a que estén expuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención y control."</p> <p>Así mismo en la Resolución 2400 de 1979 estipuló que los empleadores tienen como obligación:</p> <p><i>"a) Dar cumplimiento a lo establecido en la presente Resolución, y demás normas legales en Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, elaborar su propia reglamentación, y hacer cumplir a los trabajadores las obligaciones de Salud Ocupacional que les correspondan. (Subrayado fuera de texto)</i></p> <p><i>b) Proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, de acuerdo a las normas establecidas en la presente Resolución. (Subrayado fuera de texto)</i></p> <p><i>c) Organizar y desarrollar programas permanentes de Medicina preventiva, de Higiene y Seguridad Industrial y crear los Comités paritarios (patronos y trabajadores) de Higiene y Seguridad que se reunirán periódicamente, levantando las Actas respectivas a disposición de la Dirección de Salud Ocupacional. (Subrayado fuera de texto)</i></p> <p><i>d) (Subrayado fuera de texto)</i></p> <p><i>e) El Comité de Higiene y Seguridad deberá intervenir en la elaboración del Reglamento de Higiene y Seguridad, o en su defecto un representante de la Empresa y otro de los trabajadores en donde no exista sindicato. (Subrayado fuera de texto)</i></p> <p><i>f) Aplicar y mantener en forma eficiente los sistemas de control necesarios para protección de los trabajadores y de la colectividad contra los riesgos profesionales y condiciones o contaminantes ambientales originados en las operaciones y procesos de trabajo. (Subrayado fuera de texto)</i></p>

g) Suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que puedan afectarles, y sobre la forma, métodos y sistemas que deban observarse para prevenirlos o evitarlos”.

El Artículo 153 a 156 de la misma resolución determinó que: “Para obtener en los establecimientos de trabajo un medio ambiente que no perjudique la salud de los trabajadores, por los riesgos químicos a que están expuestos, se deberán adoptar todas las medidas necesarias para controlar en forma efectiva los agentes nocivos preferentemente en su origen, pudiéndose aplicar uno o varios de los siguientes métodos: sustitución de substancias, cambio o modificación del proceso, encerramiento o aislamiento de procesos, ventilación general, ventilación local exhaustiva y mantenimiento. Otros métodos complementarios, tales como limitación del tiempo de exposición y protección personal; solo se aplicarán cuando los anteriormente citados sean insuficientes por sí mismos o en combinación”. (Subrayado fuera de texto)

“La evaluación de estos contaminantes atmosféricos, se realizará por medio de equipos o aparatos de medida, que determinan las concentraciones de polvo, gases, vapores, humos, etc. en los medios ambientes de trabajo, que se expresarán en partes por millón o en miligramos por metro cúbico, y servirán para controlar periódicamente los niveles peligrosos, que estén por encima de los valores límites permisibles expresados en la tabla de las “concentraciones máximas permisibles” para las substancias químicas”.

“Entiéndase por “concentración máxima permisible” la concentración atmosférica de un material peligroso que no alcanza a afectar la salud de un trabajador a ella expuesto en jornada diaria de ocho horas, durante un prolongado periodo de tiempo”.

“En todos los establecimientos de trabajo en donde se lleven a cabo operaciones y procesos con substancias nocivas o peligrosas que desprendan gases, humos, neblinas, polvos, etc. y vapores fácilmente inflamables, con riesgo para la salud de los trabajadores, se fijarán los niveles máximos permisibles de exposición a substancias tóxicas, inflamables o contaminantes atmosféricos industriales, en volumen en partes de la substancia por millón de partes de aire (P.P.M.) en peso en miligramos de la substancia por metro cúbico de aire (g/m³) o en millones de partículas por pie cúbico de aire (M.P.P.P.3) de acuerdo con la tabla establecida por la Conferencia Americana de Higienistas Industriales Gubernamentales, o con los valores límites permisibles fijados por el Ministerio de Salud. (Subrayado fuera de texto)

Substance (CAS No.) (Documentation date)	ADOPTED VALUES				
	TWA	STEL	Notations	MMV	TLV® Basis
Arsenic [784-42-1] (2007)	0.05 ppm	—	—	77.85	PNIG & vascular system impair, kidney & liver impair
Asbestos (1332-21-4), all forms (1998)	0.1 fcc-FT	—	A1	—	Pneumoconiosis, lung cancer, mesothelioma
Asphalt (Bitumen) fumes (9052-42-4), as benzene-soluble aerosol (2000)	0.5 mg/m ³ (R)	—	A4, BE ₁	—	URTI & eye ir
Alabazite [1912-24-8] (and related symmetrical isomers) (2014)	2 mg/m ³ (R)	—	A3	215.69	Hematologic, repro, & developmental eff
Aztreonam-methyl (86-50-0) (2014)	0.2 mg/m ³ (PV)	—	Skin, D65N, A4, BE ₁	317.34	Cholinesterase inh
Bakran (7440-39-3) and soluble compounds, as Ba (1996)	0.5 mg/m ³	—	A4	137.30	Eye, skin, & GI ir; muscular stimulation
Bakran sulfate (7727-43-7) (2014)	5 mg/m ³ (R)	—	—	233.43	Pneumoconiosis
Benfloracarb (27781-23-3) (2018)	0.1 mg/m ³ (PV)	—	Skin, A4, BE ₁	223.20	Cholinesterase inh
Benonyl (17704-35-2) (2014)	1 mg/m ³ (R)	—	D65N, A3	290.32	URTI in male repro, testicular & embryofetal dam
Benzofuranone (56-55-3) (1993)	— (A)	—	A2, BE ₁	228.30	Skin cancer
Benzene (71-43-2) (1997)	0.5 ppm	2.5 ppm	Skin, A1, BE ₁	78.11	Leukemia

Que según definición de la ACGIH para el 2021 se encontraba en 0,5ppm

En el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo reglamentando a través del Capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015

“El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera”.

“Las medidas de prevención y control deben adoptarse con base en el análisis de pertinencia, teniendo en cuenta el siguiente esquema de jerarquización:

1. Eliminación del peligro/riesgo: Medida que se toma para suprimir (hacer desaparecer) el peligro/riesgo;
2. Sustitución: Medida que se toma a fin de reemplazar un peligro por otro que no genere riesgo o que genere menos riesgo;
3. Controles de Ingeniería: Medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen (fuente) o en el medio, tales como el confinamiento (encerramiento) de un peligro o un proceso de trabajo, aislamiento de un proceso peligroso o del trabajador y la ventilación (general y localizada), entre otros;
4. Controles Administrativos: Medidas que tienen como fin reducir el tiempo de exposición al peligro, tales como la rotación de personal, cambios en la duración o tipo de la jornada de trabajo. Incluyen también la señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo, implementación de

sistemas de alarma, diseño e implementación de procedimientos y trabajos seguros, controles de acceso a áreas de riesgo, permisos de trabajo, entre otros; y,

5. Equipos y Elementos de Protección Personal y Colectivo: Medidas basadas en el uso de dispositivos, accesorios y vestimentas por parte de los trabajadores, con el fin de protegerlos contra posibles daños a su salud o su integridad física derivados de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo. El empleador deberá suministrar elementos y equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales vigentes. Los EPP deben usarse de manera complementaria a las anteriores medidas de control y nunca de manera aislada, y de acuerdo con la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.

PARÁGRAFO 1. El empleador debe suministrar los equipos y elementos de protección personal (EPP) sin ningún costo para el trabajador e igualmente, debe desarrollar las acciones necesarias para que sean utilizados por los trabajadores, para que estos conozcan el deber y la forma correcta de utilizarlos y para que el mantenimiento o reemplazo de los mismos se haga de forma tal, que se asegure su buen funcionamiento y recambio según vida útil para la protección de los trabajadores.

PARÁGRAFO 2. El empleador o contratante debe realizar el mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas de acuerdo con los informes de inspecciones y con sujeción a los manuales de uso.

PARÁGRAFO 3. El empleador debe desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, retiro y los programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control; (Subrayado fuera de texto)

PARÁGRAFO 4. El empleador o contratante debe corregir las condiciones inseguras que se presenten en el lugar de trabajo, de acuerdo con las condiciones específicas y riesgos asociados a la tarea”.

El Ministerio del Trabajo en convenio con el Instituto Nacional de Cancerología – INC expidió en el 2017 la “Cartilla para la prevención del Riesgo Químico por Exposición a Asbesto, Benceno y Silíce en talleres de mecánica automatriz en Bogotá” <https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2019/05/Cartilla-prevenci%C3%B3n-riesgo-qu%C3%ADmico-en-talleres-demec%C3%A1nica-automotr%C3%ADz.pdf>

En cuanto a la “Guía de atención integral de salud ocupacional basada en la evidencia para los trabajadores expuestos a benceno y sus derivados (GATISO-BTX-EB)” aún se encuentra vigente la expedida en el 2007 y publicada en <https://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/quias/Gatiso-Benceno-Derivados.pdf>,

se está revisando desde la Dirección de Riesgos Laborales la viabilidad técnica, jurídica y contractual para su actualización.

En el 2014 en convenio con el Instituto Nacional de Cancerología - INC se expidió la Guía sobre el Sistema de Vigilancia Epidemiológica – SIVECAO <https://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/quias/SIVECAO.pdf> y la Guía del Sistema de información sobre la exposición ocupacional a agentes carcinógenos para Colombia <https://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/quias/Colombia%20CAREX.pdf>.

Artículo 9, 1), b). Exámenes médicos periódicos. En su comentario anterior, la Comisión había pedido al Gobierno que proporcionara información sobre los intervalos en los cuales deben llevarse a cabo los exámenes médicos periódicos. La CGT observa que, con arreglo al artículo 2.4, 3), del decreto Único reglamentario del sector trabajo (núm. 1072 de 2015), el empleador debe desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas de ingreso y periódicas. Sin embargo, la CGT añade que esta disposición no indica la periodicidad de los exámenes médicos. El Gobierno indica que las evaluaciones médicas ocupacionales deben ser realizadas por médicos especialistas en medicina de trabajo o salud ocupacional siguiendo los criterios, métodos y procedimientos definidos en los sistemas de vigilancia epidemiológica o los sistemas de gestión, con arreglo a los parámetros establecidos en el artículo 5 de la resolución núm. 2346 de 2007 para las evaluaciones periódicas médicas programadas. A este respecto, la Comisión observa que la legislación a la que hace referencia el Gobierno no prevé la fijación de intervalos para los exámenes médicos. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas o que prevé adoptar para fijar, por medio de la legislación nacional, intervalos para los exámenes periódicos de los cuales deberán ser objeto los trabajadores que estén expuestos al benceno o a productos que contengan benceno, con arreglo al artículo 9, 1), b), del Convenio.**

Respuesta:

El Artículo 13 de la Resolución 2346 de 2007 establece que “El empleador está obligado a realizar evaluaciones médicas ocupacionales específicas de acuerdo con los factores de riesgo a que esté expuesto un trabajador y según las condiciones individuales que presente, utilizando como mínimo, los parámetros establecidos e índices biológicos de exposición (BEI), recomendados por la ACGIH.

En los casos de exposición a agentes cancerígenos, se deben tener en cuenta los criterios de IARC. Cuando se trate de exposición a agentes causantes de neuroconiosis, se deberán atender los criterios de OIT. Para el seguimiento de los casos de enfermedades causadas por agentes biológicos, se deben tener en cuenta los criterios de la CDC. (Subrayado fuera de texto)

Cuando los factores o agentes de riesgo no cuenten con los criterios o parámetros para su evaluación, ni con índices biológicos de exposición, conforme a las disposiciones de referencia fijadas en el presente artículo, el empleador deberá establecer un protocolo de evaluación que incluya los siguientes elementos:

1. Identificación del agente o factor de riesgo al que estará, se encuentra, o estuvo expuesto el trabajador, incluido el número de identificación CAS en el caso de agentes químicos, o el asignado por IARC para sustancias teratógenas o mutagénicas, o el asignado por CDC, según el caso.
2. Órganos blanco del factor o agente de riesgo.
3. Criterios de vigilancia.
4. Frecuencia de la evaluación médica, prueba o valoración complementaria.
5. Antecedentes que se deben tomar en cuenta.
6. Contenido de historia clínica y elementos del examen físico requeridos en forma específica.
7. Situaciones especiales que requieran condiciones específicas tales como embarazo, condiciones de susceptibilidad individual o de inmunosupresión.
8. Otros elementos requeridos para la evaluación y seguimiento del trabajador.

En la página <file:///C:/Users/Iduenas/Downloads/volume120.pdf> se encuentra "monografías de la IARC sobre la evaluación de riesgos carcinogénicos a humanos", en la cual se describe en la tabla 1.1 los Métodos representativos para el análisis de benceno en aire y sus principales componentes urinaros biomarcadores

Las recomendaciones del límite de exposición ocupacional (OEL) para el benceno han sido hechas por la Conferencia Americana de Organizaciones Higienistas Industriales (ACGIH). ACGIH recomienda un valor límite de umbral (TLV) durante una Jornada laboral de 8 horas de 0,5 ppm [1,6 mg/m³] y un límite de exposición a corto plazo (STEL) de 2,5 ppm [-8mg/m³]. ACGIH también recomienda un índice de exposición biológica (BEI) para t,t-MA en orina de 500 µg/g de creatinina y para SPMA en orina de 25 µg/g de creatinina (ACGIH, 2012). Los Unidos Instituto Nacional de Seguridad en el Trabajo de los Estados y Salud (NIOSH) exposición recomendada (REL) para el promedio ponderado en el tiempo es 0,1 ppm [0,32 mg/m³] (NIOSH, 2010) y el valor límite a corto plazo es de 1 ppm [3,2 mg/m³].

equipos. Para agentes químicos extremadamente peligrosos como cancerígenos, teratógenos, mutagénicos y sensibilizantes la reevaluación requiere de atención permanente.

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); 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.

RESPUESTA:

El Convenio No. 136 sobre el Benceno, se aplica de manera general respecto de las sustancias químicas toda vez que se recopila en la normatividad un gran listado de sustancia peligrosas, por lo que no se establece desarrollo normativo adicional al indicado anteriormente que pueda servir de soporte para generar algún tipo de información, más aún cuando el desarrollo en órganos judiciales, solo se materializa con la materialización por medio de fallos.

El estado colombiano con la expedición de las normas antes descritas, busca Definir las acciones que deben desarrollar los empleadores en los lugares de trabajo para la aplicación del Sistema Globalmente Armonizado (SGA), en relación con la clasificación y la comunicación de peligros de los productos químicos, a fin de velar por la protección y salud de los trabajadores, las instalaciones y el ambiente frente al uso y manejo de estos.

Como se viene indicando el Ministerio del Trabajo, con el objetivo de mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en sectores y actividades de alto riesgo, se realizaron actividades de sensibilización a más de 19.800 personas de los diferentes actores del Sistema de Seguridad Social Integral, sobre temas relacionados con la cultura de la seguridad y la salud; entornos de trabajo seguros y saludables de los trabajadores.

En términos de lo desarrollado durante el 2021 y lo corrido del 2022, se han realizado eventos de capacitación a empresarios y trabajadores sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST, los estándares mínimos y normas de seguridad y salud en el trabajo; se llevaron a cabo 97 eventos en diferentes ciudades del país, durante 2021 a abril del 2022 con un total de 45.373 participantes.

Así mismo se informa que, el Decreto 1496 de 2018 y Resolución 773 de 2021, es aplicable a los empleadores públicos y privados, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a los trabajadores dependientes e independientes, contratistas, aprendices, practicantes, cooperados de cooperativas o precooperativas de trabajo asociado, afiliados

IARC MONOGRAPHS – 120

Table 1.1 Representative methods for the analysis of benzene in air and its main urinary biomarkers

Sample matrix	Analyte	Assay procedure	Limit of detection	Reference
Air	Benzene	Pumping air through solid sorbent tube, solvent desorption, and GC-FID	0.5 µg/sample (sample volume 5–30 L)	NIOSH (2003), method 1501
	Benzene	Pumping air through solid sorbent tube, thermal desorption, and GC-MS	100 ng per tube or less (sample volume 1–6 L)	NIOSH (1996), method 2549
	Benzene	Real-time monitor with FTIR detector	0.32 ppm for a 10 m absorption pathlength	NIOSH(2002), method 3800
	Benzene	Portable GC-PID	0.02 ppm	NIOSH (1994), method 3700
Urine	Benzene	Passive sampling (with solid sorbent device), solvent/thermal desorption, and GC-MS	Variable depending on geometry of sampler and sampling time	EPA (2014)
	t,t-MA	HPLC-UV analysis	5 µg/L	Lee et al. (2003)
	SPMA	SPE LC-MS/MS analysis	0.2 µg/L	NIOSH (2014), method 8326
	Benzene	HS GC-MS analysis	0.025 µg/L	Passitrom et al. (1999)

FTIR, Fourier-transform infrared spectroscopy; FID, flame ionization detection; GC, gas chromatography; HPLC-UV, high-pressure liquid chromatography, ultraviolet spectroscopy; HS, head space; LC-MS/MS, liquid chromatography, tandem mass spectrometry; MS, mass spectrometry; PID, photoionization detector; SPE, solid phase extraction; SPMA, S-phenylmercapturic acid; t,t-MA, *trans,trans*-muonic acid

Conforme la GATISO-BTX-EB La propuesta de J. Rock, plantea que la periodicidad se establezca en función de los resultados de las mediciones con relación al valor límite permisible; es aplicable para cualquier riesgo higiénico con nivel de acción definido. (Subrayado fuera de texto)

De acuerdo con NIOSH las frecuencias de tiempo para la reevaluación pueden variar según las circunstancias que se presenten en los sitios de trabajo, que puedan alterar las condiciones del riesgo, por cambios en la concentración de los agentes del grupo BTX-EB ocasionados por:

- a. Mayor cantidad de materia prima peligrosa.
- b. Cambio o instalación de nuevos procesos.
- c. Introducción de nuevas sustancias asociadas con el efecto neurotóxico.
- d. Desajuste en los sistemas de control.
- e. Instalación de nuevos equipos.
- f. Cambios en las funciones de los trabajadores.
- g. Modificaciones en las instalaciones de la planta.

Debe establecerse un programa de monitoreo periódico para verificar la efectividad de los sistemas de control de ingeniería implementados y cuando se introduzcan cambios en los procesos o en los

participes, que manipulen productos químicos en los lugares de trabajo, ya sean sustancias químicas puras, soluciones diluidas o mezclas de estas.

Para efectos de aplicación de las normas en comento, se adopta además de las definiciones establecidas en el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos de la Organización de las Naciones Unidas, sexta edición revisada (2015), las siguientes: Instrumentos de comunicación de peligro: Según el SGA, los elementos de comunicación de peligros son las Fichas de Datos de Seguridad (FDS) y las etiquetas de los productos químicos.

Lugar de trabajo: sitio que implica una actividad laboral y que, para el caso de la manipulación de productos químicos por parte del trabajador, comprende su fabricación, almacenamiento, uso y/o comercialización.

Mezcla: disolución compuesta por dos o más sustancias que no reaccionan entre ellas.

Producto químico: sustancias químicas y mezclas (incluidas las aleaciones).

Solución química diluida: solución insaturada compuesta por un soluto disuelto en un solvente.

Sustancia química pura: elemento químico y sus compuestos en estado natural u obtenidos mediante cualquier proceso de producción, incluidos los aditivos necesarios para conservar la estabilidad del producto y las impurezas que resulten del proceso utilizado, y excluidos los disolventes que puedan separarse sin afectar a la estabilidad de la sustancia ni modificar su composición.

El objeto del desarrollo normativo es definir las acciones que deben desarrollar los empleadores en los lugares de trabajo para la aplicación del SGA, en relación con la clasificación y la comunicación de peligros de los productos químicos, a fin de velar por la protección y salud de los trabajadores, las instalaciones y el ambiente frente al uso y manejo de estos, las responsabilidades que estos deben asumir junto con los trabajadores y las Administradoras de Riesgos Laborales para su implementación, así como recomendar otras fuentes de información confiables a las que deberán acudir los empleadores para la clasificación de peligro de los productos químicos que no han sido referenciados en el SGA.

Con la expedición del Decreto 1630 de 2021, se busca regular la gestión integral, incluida la gestión del riesgo, de las sustancias químicas de uso industrial que fueron identificadas en la categoría de peligro, dentro del Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos (SAG) de la Organización de las Naciones Unidas.

El decreto contempla cuatro principales instrumentos para la gestión integral de las sustancias químicas que son objeto de la presente norma. El primero es un Inventario Nacional de Sustancias

<p>Químicas de Uso Industrial, el cual fungirá como una base de datos para almacenar información sobre las sustancias químicas producidas e importadas en el todo territorio nacional. El segundo es un instrumento de priorización de las sustancias químicas, que se encontrará dentro del Inventario Nacional, y que servirá para identificar las sustancias que se consideren de mayor interés para la salud y para el ambiente. El tercero es la evaluación del riesgo y el cuarto es un programa de reducción y manejo del riesgo para el ambiente y para la salud.</p> <p>La norma también contempla obligaciones para los diferentes agentes que se encuentran relacionados con la manipulación de las sustancias químicas de uso industrial, como los son: los importadores, fabricantes, comercializadores, distribuidores, transportadores y usuarios. Dentro de las obligaciones más importantes, se encuentran la implementación de acciones para la reducción y manejo del riesgo de las sustancias, la verificación del etiquetado y el cumplimiento de las instrucciones de manejo que corresponden a cada sustancia.</p> <p>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.</p> <p>En cumplimiento de lo preceptuado por el Convenio 144, se brindó información y socialización sobre la Memoria del Convenio 170 de la OIT, a las organizaciones más representativas de Empleadores y Trabajadores así:</p> <p>EMPLEADORES</p> <p>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</p> <p>TRABAJADORES</p> <p>Central Unitaria de Trabajadores CUT Confederación de Trabajadores de Colombia CTC Confederación General de Trabajadores CGT</p> <p>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</p>	<p>cuestión. En caso afirmativo, sírvase remitir una copia de las observaciones recibidas, junto con los comentarios que juzgue oportuno formular.</p> <p>1. OBSERVACIONES DE LOS ACTORES:</p> <p>En el marco del dialogo social y de acuerdo con los compromisos de la reunión del 24 de agosto, el día 09 de septiembre de 2022, la CGT, CTC y CUT, presentaron los comentarios que se adjunta en el anexo sobre los siguientes títulos:</p> <p>1.1. COMENTARIOS DE LAS CENTRALES OBRERAS DEL AÑO 2022: CGT, CTC Y CUT:</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>...A continuación procedemos a relacionar frente a cada uno de los artículos del convenio y en el marco de la última solicitud directa de la Comisión de Expertos a Colombia en relación con la aplicación del Convenio, un esquema de comentarios por medio del cual señalamos en primera medida los avances que reconocemos, en segunda medida los (retos o incumplimiento, obstáculos, retrocesos) que identificamos y en tercera medida una serie de interrogantes que persisten para las centrales debido a la ausencia de información que encontramos frente a algunos puntos en la respectiva memoria.</p> <p>Artículo 4</p> <p>1. Deberá prohibirse el empleo de benceno o de productos que contengan benceno en ciertos trabajos que la legislación nacional habrá de determinar.</p> <p>2. Esta prohibición deberá comprender, por lo menos, el empleo de benceno o de productos que contengan benceno como disolvente o diluyente, salvo cuando se efectúe la operación en un sistema estanco o se utilicen otros métodos de trabajo igualmente seguros. (...)</p> <p>(...) la Comisión toma nota de que la adopción de una norma específica sobre benceno ha sido objeto de discusión durante la reunión de la Subcomisión de Asuntos Internacionales en 2016. La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información a este respecto, inclusive sobre la adopción de normas específicas sobre benceno.</p> <p>COMENTARIOS CENTRALES</p> <p>INCUMPLIMIENTOS:</p>
<p>El ordenamiento jurídico nacional no cuenta con una norma específica sobre el benceno y la cerusa, si bien existe un marco objetivo general, este no es suficiente para regular todo lo relacionado sobre estas sustancias como lo exigen los Convenios objeto del presente análisis.</p> <p>Si bien, Colombia no cuenta con una clasificación de sustancias comprobadamente cancerígenas y se toma como referencia la clasificación internacional de la IARC, sigue siendo necesario que el gobierno adopte una norma específica al Benceno para regular responsablemente su uso en las actividades que impliquen la exposición a ese agente con el fin de prevenir los riesgos de esta sustancia química.</p> <p>Al respecto, es necesario precisar que, dentro del articulado del Decreto 1496 de 2018, la Resolución 773 de 2021, la Ley 2041 de 2020 y el Decreto 1630 de 2021 no se encuentra expresamente la prohibición del benceno o de productos que tengan benceno en el territorio nacional, puesto que mediante estas normas se adoptó un marco objetivo general sobre el Sistema Globalmente Armonizado – SGA y las acciones a desarrollar por los empleadores para la aplicación del SGA.</p> <p>Si bien, en su memoria el Gobierno indico que actualmente hay un proyecto de resolución “por la cual se adopta el reglamento técnico de seguridad y salud en el trabajo para la prevención y el control del riesgo por exposición a benceno y sus derivados”, es menester precisar que hasta el momento se desconoce por las centrales el contenido del mismo, en razón a que actualmente se encuentra en revisión técnica y jurídica.</p> <p>RETOS Y OBSTÁCULOS:</p> <p>A) ESTABLECER UNA NORMA ESPECÍFICA SOBRE EL USO DEL BENCENO, DEBIDA SOCIALIZACIÓN E INSPECCION DE CUMPLIMIENTO DE LA MISMA EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.</p> <p>El Gobierno Nacional indica que en Colombia existe un marco normativo general que no necesita de la regulación de sustancias específicas como es el caso del benceno. Sin embargo, dentro de las memorias presentadas por el Gobierno que responden a la solicitud de la Comisión, se trae a colación una norma que prohíbe para determinados trabajos el uso y manejo de productos que contengan más de un 1% de benceno.</p> <p>Algunos de los trabajos que de forma taxativa consagra la norma para la prohibición del uso de productos que contengan más de un 1% contienen labores relacionadas con el manejo de pintura por pulverización (artículo 592, resolución número 2400 de 1979), como también establece ciertas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.</p> <p>De igual forma, el Gobierno sostiene que, pese a no haber legislación específica sobre esta sustancia en Colombia, existen algunos parámetros donde se toma como referencia la clasificación internacional</p>	<p>de la IARC, autoridad que tiene un listado referenciado como “grupo 1”, donde el benceno son catalogadas como carcinógenas para el ser humano, sin un desarrollo técnico, práctico en la realidad de los y las trabajadoras en materia de medidas de protección, manipulación y medición, éste último aspecto importante, dada la inexistencia de normas aplicables en el modo de medir la concentración de benceno en la atmósfera de los lugares de trabajo como lo establece el artículo 6 numeral 3 del Convenio.</p> <p>Independientemente de que éste sea el parámetro utilizado, se observa que existen situaciones de riesgo que deberían ser enumeradas específicamente y reglamentadas por el Gobierno mediante acciones normativas de prevención, sensibilización e inspección, ya que no existe en Colombia tal información tanto para trabajadores como empresas de manera detallada y al nivel que se exige en el Convenio, la exposición de alto riesgo en el uso de sustancias como el benceno y sus repercusiones en la salud.</p> <p>Artículo 5 del convenio 136:</p> <p>“Deberán adoptarse medidas de prevención técnica y de higiene del trabajo para asegurar la protección eficaz de los trabajadores expuestos al benceno o a productos que contengan benceno.”</p> <p>La Comisión pide al Gobierno que “formule sus comentarios con respecto a las observaciones de la CGT, la CTC y la CUT y que continúe proporcionando información sobre la adopción e implementación de medidas de prevención técnica y de higiene del trabajo para asegurar la protección eficaz de los trabajadores expuestos al benceno o a productos que contengan benceno, incluido sobre los avances logrados con respecto a la revisión de la GATISO.”</p> <p>Al respecto No se han evidenciado avances y en general, en materia de seguridad y salud en el trabajo, las centrales sindicales evidencian que gran parte de esta gestión está en manos de las empresas sin que el Gobierno mediante las autoridades competentes en la materia adopte un rol más activo, que permita controlar con eficacia los peligros y riesgos de los y las trabajadoras.</p> <p>Existe preocupación en la pasiva participación de las Administradoras de Riesgos Laborales en el seguimiento a las empresas en lo relacionado a los riesgos y observancia de estándares en seguridad y salud en el trabajo.(...).</p> <p>Es preciso señalar que los trabajadores No tienen fácil acceso a información sobre el perfil de cargo, matriz de riesgo y control asociado al plan de trabajo ejecutados por las empresas y las Administradoras de Riesgos laborales, ya que estas últimas se acogen a la reserva legal de documentos que debería ser de amplio conocimiento, (...).</p>

También, las centrales sindicales manifiestan la nula participación de los trabajadores y las organizaciones sindicales en la planificación y ejecución del plan de trabajo anual Artículo 2.2.4.6.8, decreto 1072 de 2015: "La Política de SST de la empresa debe incluir como mínimo los siguientes objetivos sobre los cuales la organización expresa su compromiso" punto 7, "Plan de Trabajo Anual en SST. Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), (...), (...)

(...) consideramos un Reto apuntarle a la efectividad de estos dos comités (Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y Comités de Convivencia Laboral) que actualmente, si bien, existe en la norma no han operado más allá de cumplir con un requisito de ley, se requiere garantizar la razón relevante de estos dos comités que es permitir entornos de trabajo decentes.

Artículo 9, numeral 1, literal b del convenio 136:

"1. Los trabajadores que, a causa de las tareas que hayan de realizar, estén expuestos al benceno o a productos que contengan benceno deberán ser objeto de: b) exámenes periódicos ulteriores que comprendan exámenes biológicos, incluido un análisis de sangre, a intervalos fijados por la legislación nacional"

La Comisión pide al Gobierno que "proporcione información sobre las medidas adoptadas o que prevé adoptar para fijar, por medio de la legislación nacional, intervalos para los exámenes periódicos de los cuales deberán ser objeto los trabajadores que estén expuestos al benceno o a productos que contengan benceno, con arreglo al artículo 9, 1), b), del Convenio."

En la legislación actual en materia de salud, exámenes periódicos para los trabajadores, No existe una especial atención para los trabajadores expuestos al benceno o la cerusa, inclusive, los exámenes generales existentes solo se han planteado desde el punto de vista normativo y no desde el operativo y técnico que responde a las necesidades y circunstancias particulares de los trabajadores dependiendo de sus actividades laborales.

Al respecto se debe reforzar la obligación de cumplir requisitos respecto los exámenes médicos periódicos atendiendo a la integridad científica y técnica que se requiere en muchos casos, sin desestimar la labor de los médicos generales, es indispensable especializar la atención médica ocupacional preventiva, de diagnóstico tratamiento y atención.

En relación a los exámenes médicos ocupacionales, las centrales sindicales consideran que, en la práctica, dichos exámenes contradicen lo dispuesto en el artículo 5 de la ley 23 de 1981 respecto el derecho del paciente a escoger libremente su médico, ya que las empresas contratan con entidades

la prestación de estos servicios, sin un acercamiento real de las condiciones laborales, los riesgos ocupacionales y los factores inherentes al cargo que se desempeña.

Consideramos que, al ser entidades prestadoras de servicios de salud contratadas por las empresas, no gozan de la parcialidad requerida para su finalidad de realizar un estudio médico laboral que permita establecer las condiciones de salud y exposición de riesgos; en la práctica, muchas veces se oculta información real de la situación de salud de las personas o simplemente No se cuenta con los medios y profesionales especializados para la detección de patologías y riesgos, por ejemplo los que se deben practicar en laboratorio y siguiendo los parámetros del convenio en detectar las unidades de volumen de benceno.

1.1. ANALISIS 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, 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).

1.1.2. DESAFÍOS FRENTE A LA REALIDAD Y LA PRÁCTICA

- Fortalecer acciones de inspección vigilancia y control frente a la aplicación de la legislación vigente
- **POSIBLES RUTAS DE ATENCIÓN PARA SUPERAR LAS BRECHAS**
- Emitir documentos que permitan divulgación de información preventiva y actualizar la Cartilla para la prevención del riesgo químico por exposición a asbesto, benceno y sílice en talleres de mecánica automotriz en Bogotá, bajo el indicativo ISBN 978-958-8963-14-3, en donde se instruya sobre los riesgos, cuidados y efectos de no tener el cuidado entregado en la recomendación de uso de este compuesto químico.
- Mediante la política pública en asuntos laborales se hace propicia a la prevención de los riesgos, de manera especial estos y podrán minimizar con el seguimiento de las estipulaciones establecidas en la **Resolución 3077 de 2022**, como se explicó de manera precedente.

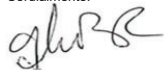
El formulario adoptado por el Consejo de Administración de la OIT, para dar respuestas a memorias, inicialmente referido, fue aprobado en la sesión del 13 de septiembre de 2022, en el marco de la Subcomisión de Asuntos Internacionales, por los siguientes actores:

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 349 - Miércoles 19 de abril de 2023

**SENADO DE LA REPÚBLICA
INFORMES AL CONGRESO**

	Págs.
Informes al Congreso del Ministerio del Trabajo, (Memoria (Convenio número 101, Vacaciones pagadas (Agricultura) 1952).....	1
Informes al Congreso del Ministerio del Trabajo, (Memoria (Convenio número 106, Descanso semanal (Comercio y oficinas), 1957).....	6
Informes al Congreso del Ministerio del Trabajo, (Memoria (Convenio número 111, Discriminación, empleo y ocupación, 1969)	12
Informes al Congreso del Ministerio del Trabajo, (Memoria (Convenio número 129, Inspección del trabajo (Agricultura) 1969)	19
Informes al Congreso del Ministerio del Trabajo, (Memoria (Convenio número 136, El Benceno, 1971).....	27