



La paz con  
legalidad  
es de todos

Gobierno  
de Colombia

6

# Plan Progresivo de Protec- ción Social y de Garantía de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras Rurales

• **Ministerio del Trabajo**

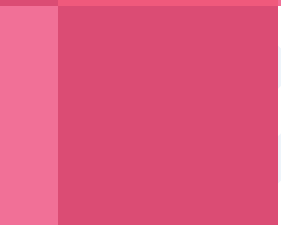
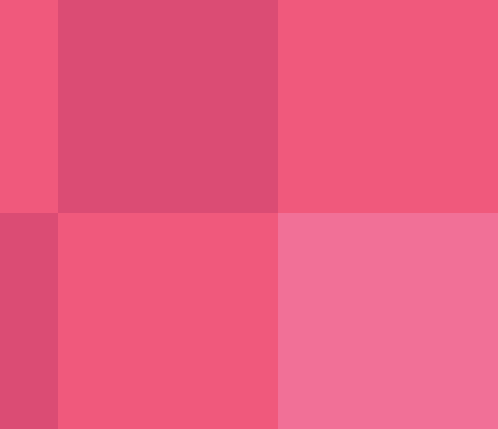
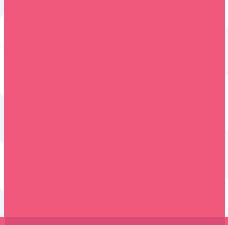
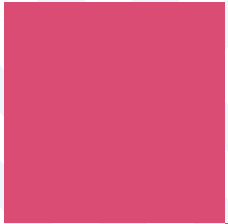
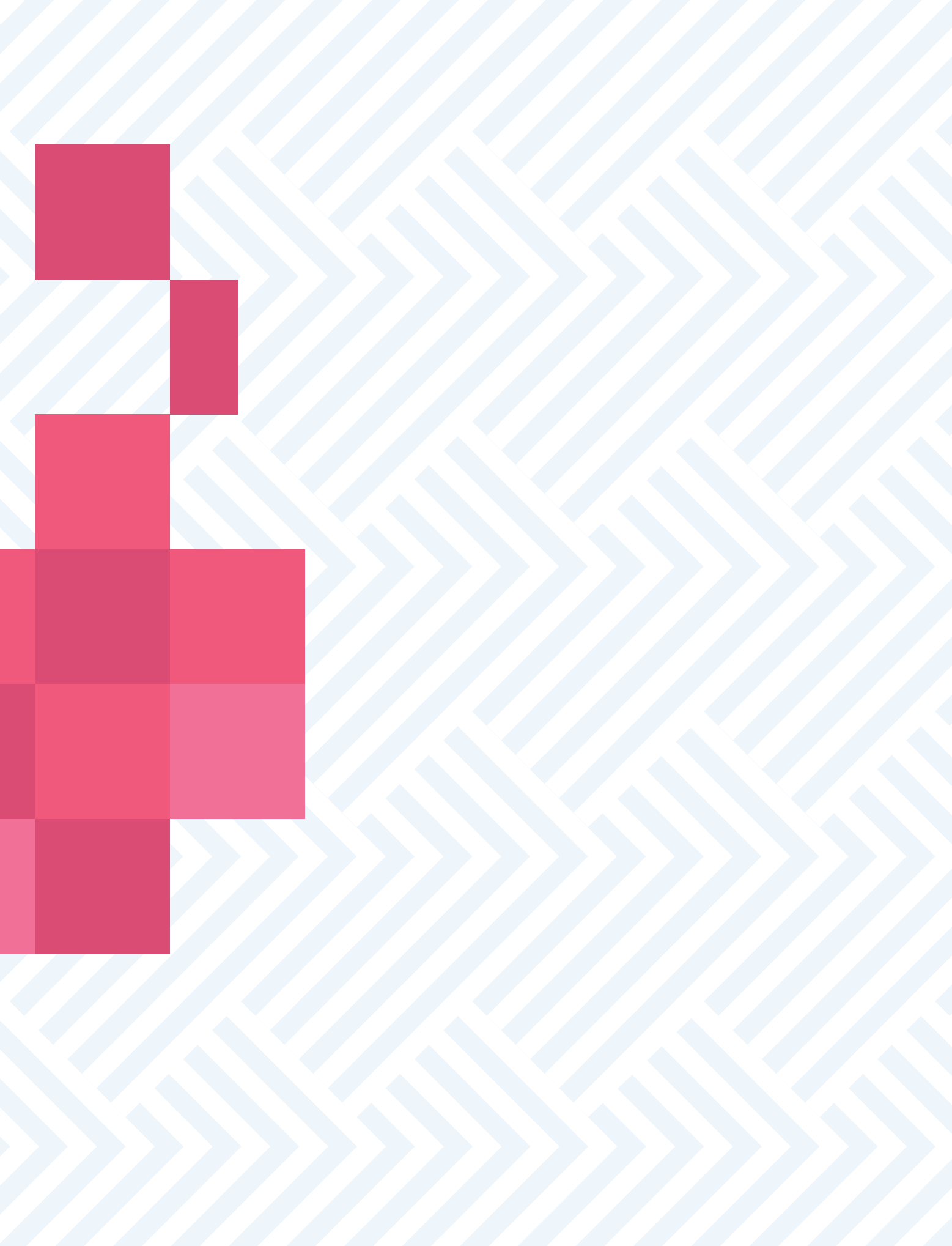


16

Planes Nacionales  
Sectoriales

**Paz con**  
Legalidad

Construir sobre lo  
**YA**  
Construido



# Factor Social





La paz con  
legalidad  
es de todos

Gobierno  
de Colombia

**Iván Duque Márquez**

Presidente de la República

**Marta Lucía Ramírez de Rincón**

Vicepresidente de la República

---

**María Paula Correa Fernández**

Jefe de Gabinete Departamento Administrativo de la Presidencia de la República (DAPRE)

**Víctor Muñoz**

Director Departamento Administrativo de la Presidencia de la República (DAPRE)

**Emilio José Archila**

Consejero Presidencial para la Estabilización y la Consolidación (CPEC)

**Alejandra Botero Barco**

Directora Departamento Nacional de Planeación (DNP)



La paz con  
legalidad  
es de todos

Gobierno  
de Colombia

## **Elaboración y Redacción**

Ministerio del Trabajo

---

### **Equipo Editorial**

#### **Gestión y Revisión de Contenido**

Lucas Peña Lopera

Maria Juliana Navarrete

#### **Diseño y Diagramación**

Andres Castro Barreto

Apoyo del Equipo de Gestión de Información de la CPEC - PMI

# Sumario

## Plan Progresivo de Protección Social y de Garantía de derechos de los Trabajadores y Trabajadoras Rurales

<b>1.</b> Presentación .....	12	<b>3.2.4</b> Ruta de implementación.....	40
*Diagnóstico .....	16	<b>3.2.5</b> Financiamiento y fuentes de financiación .....	41
*Caracterización de la Población Rural Colombiana .....	25	<b>3.2.6</b> Seguimiento y metas .....	41
*Caracterización de la Mujer Rural Colombiana .....	27	<b>4.</b> Garantía de Protección Social de los Trabajadores y Trabajadoras del Campo en Edad de Jubilarse .....	42
<b>2.</b> Plan Progresivo de Protección Social y de Garantía de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras Rurales .....	29	<b>4.1</b> Objetivo .....	42
*Propósito .....	29	<b>4.2</b> Marco Normativo y de Política .....	42
*Misión .....	29	<b>4.2.1</b> Arquitectura Institucional .....	43
*Visión .....	29	<b>4.2.2</b> Arquitectura Normativa.....	44
*Objetivos específicos .....	29	<b>4.3</b> Objetivo a): Microseguros BEPS....	44
*Principios .....	30	<b>4.3.1</b> Estrategias y Líneas de Acción....	45
*Enfoque .....	31	<b>4.3.2</b> Ruta de implementación .....	45
<b>2.1</b> Institucionalidad del Plan.....	32	<b>4.3.3</b> Financiamiento y fuentes de financiación .....	46
<b>2.2</b> Modelo de Gestión y Participación Ciudadana.....	35	<b>4.3.4</b> Seguimiento y metas.....	46
<b>3.</b> Campañas para la Erradicación del Trabajo Infantil y Medidas Inmediatas para la Erradicación de las Peores Formas .....	36	<b>4.4</b> Objetivo b): Beneficios Económicos Periódicos - BEPS.....	46
<b>3.1</b> Objetivo .....	36	<b>4.4.1</b> Estrategias y Líneas de Acción.....	47
<b>3.2</b> Marco Normativo y de Política .....	36	<b>4.4.2</b> Ruta de implementación.....	47
<b>3.2.1</b> Arquitectura Institucional .....	37	<b>4.4.3</b> Financiamiento y fuentes de financiación .....	48
<b>3.2.2</b> Arquitectura Normativa.....	38	<b>4.4.4</b> Seguimiento y metas .....	48

<b>5.</b> Promoción y Estímulo de Procesos Organizativos de los Trabajadores y Trabajadoras del Campo a través de Formas Asociativas .....	48	<b>7.2.2</b> Arquitectura Normativa .....	57
<b>5.1</b> Objetivo .....	48	<b>7.2.3</b> Estrategias y Líneas de Acción ....	58
<b>5.2</b> Marco Normativo y de Política .....	49	<b>7.2.4</b> Ruta de implementación .....	58
<b>5.2.1</b> Arquitectura Institucional .....	49	<b>7.2.5</b> Financiamiento y fuentes de financiación .....	59
<b>5.2.2</b> Arquitectura Normativa .....	50	<b>7.2.6</b> Seguimiento y metas .....	59
<b>5.2.3</b> Estrategias y Líneas de Acción....	51	<b>8.</b> Capacitación en Obligaciones y Derechos Laborales a Trabajadores Agrarios y Empresas y Fomento de la Cultura de Formalización Laboral.....	60
<b>5.2.4</b> Ruta de implementación.....	52	<b>8.1</b> Marco Normativo y de Política .....	61
<b>5.2.5</b> Financiamiento y fuentes de financiación .....	52	<b>8.1.1</b> Arquitectura Institucional .....	61
<b>5.2.6</b> Seguimiento y metas .....	52	<b>8.2</b> Objetivo a): Sensibilizar y capacitar a los trabajadores y trabajadoras agrarios y a las empresas, en materia de obligaciones y derechos fundamentales del trabajo con el enfoque del trabajo decente .....	68
<b>6.</b> Promoción de la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad.....	53	<b>8.2.1</b> Estrategias y Líneas de Acción.....	68
<b>6.1</b> Objetivo .....	53	<b>8.2.2</b> Ruta de implementación .....	68
<b>6.2</b> Marco Normativo y de Política .....	53	<b>8.2.3</b> Financiamiento y fuentes de financiación .....	69
<b>6.2.1</b> Arquitectura Institucional.....	53	<b>8.2.4</b> Seguimiento y metas.....	69
<b>6.2.2</b> Arquitectura Normativa .....	53	<b>8.3</b> Objetivo b): Fomentar la cultura de la formalización laboral en el sector rural....	69
<b>6.2.3</b> Estrategias y Líneas de Acción....	54	<b>8.3.1</b> Estrategias y Líneas de Acción.....	70
<b>6.2.4</b> Ruta de implementación .....	54	<b>8.3.2</b> Ruta de implementación.....	70
<b>6.2.5</b> Financiamiento y fuentes de financiación .....	55	<b>8.3.3</b> Financiamiento y fuentes de financiación .....	71
<b>6.2.6</b> Seguimiento y metas.....	56	<b>8.3.4</b> Seguimiento y metas .....	71
<b>7.</b> Promoción de la Vinculación Laboral de las Mujeres en Áreas Productivas No Tradicionales .....	56	<b>9.</b> Fortalecimiento del Sistema Fijo de Inspección Laboral y Creación del Sistema de Inspección Móvil .....	72
<b>7.1</b> Objetivo.....	56		
<b>7.2</b> Marco Normativo y de Política .....	56		
<b>7.2.1</b> Arquitectura Institucional.....	57		

<b>9.1</b> Objetivo.....	72	<b>11.2.2</b> Arquitectura Normativa .....	84
<b>9.2</b> Marco Normativo y de Política .....	72	<b>11.2.3</b> Estrategias y Líneas de Acción ...	85
<b>9.2.1</b> Arquitectura Institucional .....	72	<b>11.2.4</b> Ruta de implementación .....	85
<b>9.2.2</b> Arquitectura Normativa.....	73	<b>11.2.5</b> Financiamiento y fuentes de financiación.....	85
<b>9.2.3</b> Estrategias y Líneas de Acción ....	73	<b>11.2.6</b> Seguimiento y metas .....	85
<b>9.2.4</b> Ruta de implementación .....	74		
<b>9.2.5</b> Financiamiento y fuentes de financiación.....	75		
<b>9.2.6</b> Seguimiento y metas .....	75		
<b>10.</b> Planes y Programas Sociales y Ambientalmente Sostenibles Que se Desarrollan en las Zonas Rurales, se harán con el Concurso de la Mano de Obra de las Comunidades de la Zona - Hombres y Mujeres .....	76		
<b>10.1</b> Objetivo .....	76		
<b>10.2</b> Marco Normativo y de Política .....	76		
<b>10.2.1</b> Arquitectura Institucional .....	77		
<b>10.2.2</b> Arquitectura Normativa .....	78		
<b>10.2.3</b> Estrategias y Líneas de Acción .....	79		
<b>10.2.4</b> Ruta de implementación .....	80		
<b>10.2.5</b> Financiamiento y fuentes de financiación .....	82		
<b>10.2.6</b> Seguimiento y metas .....	82		
<b>11.</b> Extensión de Programas para la Protección Eficáz del Riesgo Económico de la Vejez hacia la Población Rural de Tercera Edad en Extrema Pobreza .....	83		
<b>11.1</b> Objetivo .....	83		
<b>11.2</b> Marco Normativo y de Política .....	83		
<b>11.2.1</b> Arquitectura Institucional .....	83		









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



# 1. Presentación

Uno de los puntos centrales de las conversaciones de paz sostenidas entre el Gobierno Nacional y delegados de las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia-Ejército del Pueblo, fue el relacionado con la problemática agraria. Abordar tal situación e intentar ponerle fin a un conflicto, y en especial a uno de más de 50 años, exigió de manera obligatoria volver las miradas hacia las causas que lo originaron y las responsabilidades de cada una de las partes en conflicto.

Por tal razón, el Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, busca en primer lugar, poner fin al sufrimiento causado a millones de colombianos víctimas, de todo lo originado por el conflicto armado y resarcir a las poblaciones afectadas de una u otra manera, a lo largo y ancho del territorio nacional. Y, en segundo lugar, generar la apertura de un escenario que permita la construcción de una nueva historia, a partir de una mayor integración del territorio y de los sectores poblacionales que fueron marginados.

El Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera pone la ruralidad en el centro de la atención y orienta los esfuerzos a transformar la injusticia, la desigualdad, la inequidad y la exclusión, con un enfoque territorial, diferencial y de género.

Compuesto por 6 puntos que tratan sobre la reforma rural integral, la participación política, el cese al fuego y de hostilidades bilateral y definitivo, la dejación de armas, solución al problema de drogas ilícitas, las víctimas y los mecanismos de implementación y verificación; el Acuerdo pretende contribuir a las transformaciones necesarias para sentar las bases de una paz estable y duradera.

Lo referente al Plan Progresivo de Protección Social y de Garantía de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras Rurales, está establecido en el Punto 1 Hacia un Nuevo Campo Colombiano: Reforma Rural Integral, orientado a cerrar las brechas entre el campo y la ciudad y crear condiciones de bienestar y buen vivir para la población rural.

La Reforma Rural Integral (RRI) plantea la necesidad de establecer unos planes nacionales destinados al desarrollo rural integral para la provisión de bienes y servicios que contribuyan a mejorar las condiciones actuales de quienes habitan y viven del campo, en particular las mujeres rurales, los niños y las poblaciones más vulnerables.

Otro de los aspectos relevantes, es la priorización de los territorios más afectados por el conflicto armado y por sus niveles de pobreza; por ello, los Planes Nacionales deben considerar las necesidades, características y particularidades económicas, culturales y sociales de los territorios y, además, tratar de desarrollar una acción conjunta que, en una fase de transición de 15 años, contribuyan a la superación de la pobreza extrema en el campo y a la disminución de la desigualdad.

Precisamente, en el marco de los Planes Nacionales para la Reforma Rural Integral, el punto 1.3.3.5 “ Formalización laboral rural y protección social, señala que “el Gobierno Nacional fortalecerá al máximo el sistema de protección y seguridad social de la población rural, con un enfoque diferencial y teniendo en cuenta la situación particular de las mujeres... el Gobierno

Nacional creará e implementará el Plan progresivo de protección social y de garantía de derechos de los trabajadores y trabajadoras rurales.”

“El Plan habrá de dignificar las condiciones laborales rurales, mediante la aplicación plena, con la inspección del trabajo, de la normatividad sobre relaciones contractuales, la regulación correspondiente sobre jornada, remuneración y subordinación, considerando los desarrollos jurisprudenciales favorables a los trabajadores y trabajadoras, las normas de la Organización Internacional del Trabajo- OIT aplicables, sobre el trabajo en general y el trabajo rural en particular, que permitan garantizar de manera efectiva y en igualdad de condiciones para hombres y mujeres, el derecho fundamental al trabajo”<sup>1</sup>.

En consecuencia, la creación e implementación del Plan Progresivo de Protección Social y de Garantía de los Derechos de los trabajadores y trabajadoras rurales, busca entre otros aspectos, promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incentivar el trabajo decente y la formalización laboral, y facilitar el acceso y mejorar la cobertura del sistema de protección y seguridad social (protección a la vejez y riesgos laborales), con un enfoque territorial, de género y diferencial.

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

El Trabajo Decente, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todos y todas<sup>2</sup>.

Así mismo, el Plan Nacional de Desarrollo (PND), adoptado mediante Ley 1955 de 2019, estableció el compromiso del Gobierno de alinear sus políticas públicas con el Trabajo Decente, el cual se desarrolla dentro del PND en los siguientes objetivos, alineados con el presente Plan: (1) promover el acceso de la población a esquemas de protección y seguridad social; (2) promover la garantía de los derechos de los trabajadores a nivel individual y colectivo; (3) Crear el Subsistema de Formación para el Trabajo; (4) Generar estrategias para una gestión del empleo eficiente, oportuna e integral con énfasis en los grupos poblacionales con mayores barreras para la empleabilidad; y (5) Promover la generación de ingresos y la inclusión productiva de la población vulnerable y en situación de pobreza, en contextos urbanos y rurales a través del emprendimiento y su integración al sector moderno; (6) Fomentar emprendimientos del sector solidario, como mecanismo de política social moderna que promueve el empoderamiento, la autonomía económica y social de las comunidades, buscando la reducción de la dependencia del gasto público social.

---

1 Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, 2016.

2 <http://ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

Además, este Plan está incorporado en los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el No. 8 referido al Trabajo Decente y el crecimiento económico<sup>3</sup>.

El Trabajo Decente, según la OIT (1999), se soporta sobre cuatro componentes: creación de empleos e ingresos, extensión de la protección y seguridad social, promoción del diálogo social, y garantía de los derechos del trabajo. Con relación a los Derechos Fundamentales en el Trabajo, son los mínimos que deben tener todos los seres humanos, constituyen los estándares laborales internacionales y están consignados en los Tratados de Libre Comercio suscritos por Colombia con Estados Unidos, la Unión Europea y Canadá.

Uno de los progresos más significativos del concepto de Trabajo Decente, es su universalidad. En la medida en que incluye el trabajo de todas las clases de trabajadores, sin hacer distinciones entre sectores económicos, condiciones de contratación, tipos de empleador y formas de remuneración, entre otras particularidades.

El interés del Sector Trabajo y especialmente del Ministerio como líder, es llevar el Trabajo Decente a la ruralidad, considerando que precisamente los criterios que hacen parte del Plan Progresivo son parte tanto de los componentes como de los derechos fundamentales ya mencionados. Es así como, mediante la generación de más y mejores empleos, del acceso a la protección y seguridad social, y de incentivar la prevención y erradicación del trabajo infantil y de sus peores formas, la protección a la vejez y la promoción de la economía solidaria se pone en marcha dicha iniciativa.

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

Es así como en algunos de los territorios, los procesos de diálogo y concertación serán clave para que los diseños de implementación respondan a las necesidades y visiones de los pueblos étnicos, en los contextos locales donde se encuentran.

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

El Plan ha focalizado su acción en los municipios priorizados, en primer nivel, con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial, teniendo en cuenta de manera especial, a las mujeres, las poblaciones étnicas y vulnerables de las diferentes regiones del país, procurando implementar su gestión de manera integral y coordinada, con la participación de la ciudadanía.

Desde el Ministerio del Trabajo se está avanzando en la estructuración del marco reglamentario para la inclusión laboral a partir de las disposiciones del PND vigente, en su artículo 195. El

---

3 <http://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-8-decent-work-and-economic-growth.html>

objetivo principal es definir los lineamientos para la consolidación de un modelo de servicios básicos y especializados orientado a mitigar las barreras de acceso y permanencia en el mercado laboral formal a través del fortalecimiento de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo.

El sector trabajo lleva a cabo actividades de divulgación para promover la concienciación y sensibilización a la comunidad laboral y brindar asesoría a empresarios sobre los mecanismos de inclusión laboral de las personas con discapacidad (PcD) y de los servicios de intermediación laboral, abordando la inclusión laboral desde la Convención internacional de los derechos de las personas con discapacidad de la ONU y desde el modelo conceptual social de la discapacidad<sup>4</sup>, rompiendo enfoques y paradigmas tradicionales en los diferentes actores que intervienen en este proceso, promoviendo el derecho a vincularse en el mercado laboral abierto, con los ajustes que garanticen entornos laborales inclusivos y accesibles, y materializando lo que implica, en la práctica, la no discriminación.

En cumplimiento con lo establecido en la Ley 1618 de 2013 y en el Documento CONPES 166 de 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, se han venido desarrollando las siguientes acciones: i) Sensibilizar a las empresas sobre la promoción del empleo de las personas con discapacidad y ii) proceso de reglamentación de los derechos y garantías de las personas con discapacidad y de la reglamentación para la conformación y funcionamiento del Consejo para la Inclusión de la Discapacidad.

Por último, la concepción, diseño y cumplimiento del Plan Progresivo, es muy importante el concurso y apoyo de todas las entidades del Sector Trabajo, pues la filosofía integral y transversal que lo motiva requiere de muchas capacidades para poder ser materializada y de enfoques inter y transinstitucionales, ya que muchos de los criterios del Acuerdo, que hacen parte del Plan, serán posibles de lograr, solamente con el trabajo íntegro y articulado de las entidades competentes.

De esa manera, bajo el liderazgo del Ministerio del Trabajo, entidades del sector como la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, (UAEOS), Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), la Unidad Especial Administrativa del Servicio Público de Empleo (UAESPE) y COLPENSIONES, adelantarán el desarrollo e implementación de las acciones, con base en los lineamientos que la Consejería Presidencial para la Estabilización y la Consolidación, el Departamento Nacional de Planeación, entre otras entidades del Gobierno Nacional, han dado para la puesta en marcha de los Planes Nacionales de la Reforma Rural Integral.

Además de las entidades del Sector Trabajo, el Plan Progresivo se ha construido en escenarios de diálogo y concertación con otros sectores del Gobierno Nacional, considerando que la gestión a realizar en los territorios conlleva varias líneas de acción, que en algunos casos deben

---

4 Obedece a las transformaciones y a los cambios en los paradigmas sociales e ideológicos que se tienen frente a las mismas personas, pues son ellas mismas las que han suscitado el cambio en el abordaje de la discapacidad.

ser ejecutadas previamente, para poder desarrollar las que hacen parte de los compromisos propios.

Considerando que este Plan es un propósito del Gobierno Nacional y así debe asumirse, el Ministerio de Hacienda es un aliado estratégico para el desarrollo de casi todos los propósitos; al igual que las Gobernaciones, las Alcaldías, y los actores locales y regionales, con quienes se construye la puesta en marcha de las políticas públicas y de los programas en el territorio nacional.

Este documento plantea los nueve criterios establecidos en el punto 1.3.3.5 del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, que conforman el Plan Progresivo, y establece las bases para su implementación.

### **\*Diagnóstico**

Considerando que el Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, establece los Planes Nacionales para la Reforma Rural Integral como mecanismos para la transformación estructural del campo, y la superación de la pobreza, es relevante hacer referencia de manera general, a algunos datos que permiten comprender la dinámica rural de nuestro país.

En primer lugar, el campo dada su diversidad geográfica y heterogeneidad social ha sido escenario de conflictos asociados a la expansión de la frontera agraria, y de aquellos originados por los grupos al margen de la ley; a pesar de ello y de las desigualdades que lo han caracterizado, es uno de los ejes de desarrollo de la economía colombiana.

Aunque en la ruralidad existen zonas relativamente desarrolladas, cercanas a ciudades grandes e intermedias, el informe de Misión Rural 2015, evidencia que “los niveles de pobreza son mayores en las zonas rurales del país, tanto si se miden por ingresos como por el indicador de pobreza multidimensional, que estima el acceso a bienes de interés social y otras dimensiones de calidad de vida”.

Hablar de cómo se concentra la pobreza en las áreas rurales, obliga también a considerar las diferencias en el mundo rural, con el ánimo de generar ejercicios de política pública que incorporen intervenciones con un enfoque diferencial en los territorios. En ese sentido, es importante considerar la ruralidad y sus categorías, como lo presentó la Misión en su informe del 2016, esa mirada de la población que habita en las cabeceras municipales y en el área dispersa, y cómo la ruralidad trasciende inclusive hasta las grandes ciudades, evidencia que la “vida rural sigue teniendo un peso muy elevado: cerca del 60% de los municipios que tiene Colombia deben considerarse como rurales y existe, fuera de ello, una población rural dispersa en el resto de municipios, con lo cual la población rural representa poco más de 30% de la población del país”. (MR, pág. 11).

“Si bien la pobreza aumenta con el grado de ruralidad, los municipios intermedios están mejor que los rurales y estos, a su vez, mejor que los rurales dispersos, pero las brechas entre estas tres categorías son menores que la que existe entre todas frente a las ciudades y aglomeraciones. Esto es cierto para todas las variables del Índice de Pobreza Multidimensional (IPM), así como para la pobreza por ingresos. De hecho, vivir en la cabecera municipal o en la zona dispersa no tiene implicaciones importantes en términos de oportunidades de generación de ingresos, excepto en las grandes ciudades. En otras palabras, la brecha en materia de inclusión social y productiva no es sola



entre la población de las cabeceras y el área dispersa de cada municipio, que existe incluso en los municipios más rurales y dispersos, sino también entre las grandes ciudades y el resto del país. (Ibíd., pág. 12).”

Es preciso recordar que los índices de pobreza analizan el nivel de ingresos y las variables asociadas al acceso a bienes y servicios básicos (como educación, salud, seguridad social, y vivienda, entre otras). En ese sentido, el hecho de que los mayores niveles de pobreza estén concentrados en la ruralidad está relacionado a la falta de oportunidades económicas y la concentración de la política social en ciudades con mayor número de habitantes, siendo estos los retos a desarrollar para mejorar las condiciones y la calidad de vida de los pobladores del campo.

Considerando lo anterior, en desarrollo de los criterios establecidos en el Acuerdo Final, el Sector Trabajo, orientará su acción en promover la ‘inclusión productiva’ como un mecanismo para generar oportunidades, fortalecer el aumento de ingresos, y promover el goce efectivo de los derechos y la protección social:

“La inclusión productiva es el reto transversal más importante de la política de desarrollo rural integral que se debe poner en marcha en todo el territorio nacional. Los desafíos son enormes, teniendo en cuenta que el nivel promedio de ingresos por trabajador de la población dispersa es de cerca de un tercio del salario mínimo legal. Al igual que la inclusión social, la inclusión productiva es multidimensional, ya que los productores correspondientes enfrentan problemas asociados al rezago en materia educativa, en particular de formación técnica y profesional, la informalidad e inadecuada remuneración del trabajo, la falta de agregación de valor a sus productos y su efectiva comercialización y barreras de acceso a activos productivos (tierra, crédito, tecnología y formación empresarial).” (Ibíd., pág. 18).

Esta inclusión productiva implica repensar nodos productivos, canales entre lo agropecuario y lo no agropecuario, formas de avanzar hacia el trabajo decente, la formalización del empleo y facilitar el acceso a la protección social.

La identificación de diversos modelos que hizo Misión Rural para incentivar la Inclusión Productiva en la ruralidad y para ser aplicados con un enfoque territorial, son rutas que permiten orientar la acción a desarrollar por parte de los Planes de la Reforma Rural Integral.

A nivel de generación de empleo, son relevantes, además del sector agropecuario, el comercio y los servicios sociales, actividades particularmente importantes para las “mujeres, que derivan el 73,7% del empleo fuera del sector agropecuario” según informe de Misión Rural. En especial, si se considera que las mujeres siguen enfrentando situaciones de desventaja, por su informalidad, baja remuneración, lo que las pone en un nivel de vulnerabilidad mayor.

Por su parte, las formas de ocupación son muy diversas en las áreas rurales. En 2016, la principal posición ocupacional fue la de trabajador independiente y por cuenta propia 53%, seguido por un 19% de obreros o empleados particulares, un 12% de trabajadores familiares sin remuneración en empresas de otros hogares, y un 8% de trabajadores familiares sin remuneración en sus propios hogares (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2016). El grupo con mayor incidencia de pobreza en la zona rural es el de los trabajadores independientes en actividades agropecuarias (por ejemplo, la agricultura familiar), donde 48.5% son pobres por ingresos (Cepal, 2015).

Frente a la protección social es importante señalar cómo los mecanismos que el Estado ha venido consolidando vía ley, o por medio de alianzas con diversos actores, como por ejemplo las cajas de compensación familiar, son básicamente inexistentes en el contexto rural. Aunque su contribución al ingreso de los habitantes rurales es pequeña, algo se ha logrado compensar con los nuevos beneficios del sistema de promoción social, en especial con los subsidios condicionados, gracias a la política de ampliar la cobertura y montos en zonas rurales que empezó a ejecutarse en 2012. Sin embargo, los avances en los componentes universales (seguridad social integral, acceso a activos y manejo de riesgos, por ejemplo) son todavía muy precarios, debido al vínculo de la protección social en Colombia con el empleo formal. (Íbid., pág. 21).

El Ministerio del Trabajo, desde el año 2004 viene desarrollando acciones de promoción y prevención dirigidas a disminuir los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales en población rural, con el fin de contribuir a mejorar las condiciones de salud y calidad de vida de los trabajadores informales. Estas acciones se han focalizado en trabajadores de la agricultura, comercio, manufactura, minería y en las mujeres trabajadoras rurales.

Desde otra perspectiva pero que tiene una gran incidencia en la protección social específicamente con el riesgo de la imposibilidad de generar ingresos en la vejez y la exclusión social, debe tenerse en consideración que la población de mayor edad ha venido aumentando debido a causas como el aumento de la esperanza de vida, la disminución de la mortandad, el control de las enfermedades infecciosas y parasitarias, el descenso de las tasas de fecundidad, el mejoramiento de las condiciones sanitarias (Concha, 2015).

Respecto de la situación del adulto mayor en Colombia los hallazgos de la Encuesta Nacional de Demografía y Salud ENDS 2010 (PROFAMILIA, 2010), se encontró que los mayores de 60 años representan el 10% de la población y los mayores de 65 años un 7%, casi 4 millones y medio y 3 millones, respectivamente. Alrededor de la quinta parte de los adultos mayores no ha aprobado ningún año de educación, 58% ha cursado solo la primaria, 17% tiene secundaria y 5% tiene educación superior.

Un aspecto importante de la problemática del adulto mayor en Colombia es que más de la mitad de los mayores de 60 años son pobres. En efecto, según el censo de 2005, el 6.3% de la población colombiana era mayor de 65 años, valor que corresponde a 2.612.508 habitantes, y cuya población en condición de pobreza representa más del 50%. Estas cifras deben ser comparadas con lo descrito anteriormente acerca de la baja cobertura del Sistema General de Pensiones relacionada con la informalidad del mercado de trabajo.

Como respuesta a las dificultades identificadas el país ha puesto en marcha alternativas que se desarrollan en el marco de los servicios sociales complementarios de que trata la ley 100 de 1993, y se convierten en los mecanismos de extensión de la seguridad social así: i) Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) como un mecanismo que busca promover el ahorro para la vejez, teniendo en cuenta la realidad del trabajo rural de estacionalidad intra-anual e interanual y el ingreso por debajo del salario mínimo y ii) El Programa de Protección Social al Adulto Mayor, hoy, Colombia Mayor, como una alternativa de mitigación del riesgo para el adulto mayor que no tiene una pensión ni acumuló activos para garantizarse una vejez digna.

Sobre la promoción y fomento de los Derechos en el Trabajo, el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 reflejó la voluntad política del Gobierno para construir una paz sostenible, bajo un enfoque de goce efectivo de derechos y una visión de desarrollo humano integral en una sociedad con oportunidades para todos. El señalado Plan estableció como línea de acción:

*Fortalecer la inspección, vigilancia y control en sector trabajo, contribuir a la formalización de las relaciones laborales, al respeto del derecho de asociación, al aumento en la afiliación y protección al Sistema de Seguridad Social desarrollando una política de inspección, vigilancia y control, orientada a generar el cumplimiento de las condiciones de trabajo digno y decente en el país.*

El Acuerdo Final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera, estableció además, en el numeral de formalización laboral rural y protección social, el criterio de “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” que se desarrolla en el Plan Progresivo y que genera que los diversos actores del Estado, especialmente los del Sector Trabajo afronten nuevos retos al llevar a las zonas del posconflicto el conocimiento de las normas que regulan las diferentes materias del orden laboral, de tal manera que los ciudadanos conozcan claramente sus derechos y obligaciones.

Las dos acciones de fortalecimiento del sistema fijo y creación del sistema móvil, no se desligan de los principios y funciones de la actual Inspección del Trabajo, por el contrario, se convierten en elementos que consolidan la gestión del proceso inspectivo. Es importante, precisar que no se propone un sistema diferenciado de Inspección del Trabajo, es decir uno fijo y uno móvil, sino que reconoce que el Sistema es único y que el mismo, cuenta con diferentes componentes que interactúan para el logro de la meta propuesta.

El fortalecimiento de la inspección fija está enmarcado en el desarrollo de programas y actividades orientados al establecimiento de un Sistema de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control como una función pública cuyo propósito sea velar por la protección, garantía y promoción de los derechos en el trabajo.

La Inspección móvil, a su vez, velará por la protección y reconocimiento de los trabajadores de las áreas rurales, de aquellos que se desempeñen en actividades agropecuarias, de la población trabajadora vulnerable, de los que realicen actividades en la informalidad, de los niños y adolescentes trabajadores en las zonas rurales, o se encuentren en regiones donde no exista presencia permanente de las autoridades del trabajo.

Lo anterior, incluye como prioridad la atención preventiva desde la capacitación y procesos pedagógicos destinados a la inclusión de los sujetos de las relaciones laborales, a la par de las funciones de inspección, vigilancia y control. Esto requiere del fortalecimiento de las funciones naturales de la inspección fija del trabajo, en consonancia con los lineamientos constitucionales y las pautas que arroja la OIT sobre el sistema de inspección del trabajo.

El sistema de inspección del trabajo que busca propiciar el acercamiento e inclusión de la ruralidad y de los trabajadores en estado de vulnerabilidad, para superar las brechas de desigualdad y abandono, integra los siguientes elementos para responder a las necesidades y exigencias que se plantean desde el posconflicto:

1. Establecer y ordenar la gestión institucional de un Sistema de prevención, inspección, vigilancia y control del trabajo, con la identificación de procesos administrativos propios.
2. Persuadir mediante la prevención a los empleadores para que cumplan con los derechos de los trabajadores.

3. Creación de un modelo de Inspección Móvil.
4. Garantizar los recursos humanos, técnicos, financieros y logísticos para el funcionamiento del sistema.

Hablar de la Construcción de Paz en Colombia plantea un reto inmenso para la institucionalidad, siendo así, dentro del objetivo de la prevención como parte esencial del sistema de inspección laboral, el garantizar la cobertura y alcance de las autoridades del trabajo en todo el país, comprende, como materia prioritaria (más no exclusiva) el acercamiento del centro de producción jurídica y política en Colombia, a las regiones.

El Ministerio del Trabajo tiene presencia, a través de las Direcciones Territoriales en cada uno de los departamentos del país, y cuenta además con dos Oficinas Especiales ubicadas en ciudades relevantes por su impacto sobre las relaciones laborales. Aunque la cobertura de las autoridades del sector trabajo es a nivel nacional, el alcance en materia de prevención, capacitación y reducción del riesgo en las relaciones de trabajo es reducido a nivel de zonas rurales, porque el equipo de inspectores es limitado.

El servicio de inspección móvil que se pretende desarrollar parte de la finalidad de atender las necesidades y demandas de servicios de protección y prevención en la afectación y resquebrajamiento de las relaciones laborales. Por esto, sus principales destinatarios son trabajadores, sindicatos y empleadores en las áreas rurales. En esto, el proyecto se guía por algunos lineamientos que sugiere la OIT: Los servicios de inspección del trabajo garantizan la efectiva aplicación de las disposiciones legales a través de dos funciones principales: (1) velando por el cumplimiento y (2) facilitando información y asesoramiento a empleadores y trabajadores. Estas tareas de inspección, información y el asesoramiento están íntimamente conectadas y habitualmente se producen simultáneamente.

Como se mencionaba anteriormente, las regiones apartadas del país requieren del soporte y apoyo institucional para la implementación de los programas y políticas públicas, orientadas a garantizar la cobertura y acceso a fuentes de empleo que implemente el Estado, como condición de la inclusión. La inspección móvil busca evitar la alteración de las relaciones de trabajo y garantizar la participación y capacitación en los derechos básicos de las partes por igual.

En este sentido, las regiones que se han focalizado para la inspección móvil son aquellas en donde:

- i. Prevalcen los escenarios de pobreza, lo que está estrechamente relacionado con la generación de factores de violencia;
- ii. Se trata de regiones dedicadas, primordialmente, a la actividad agrícola y en zonas apartadas.

Por esto, en la implementación y reglamentación del programa de inspección móvil, además, del acceso a las comunidades y el acercamiento de las regiones con el sector trabajo mediante procesos, se busca la protección de la población vulnerable especialmente de los trabajadores informales, trabajadores jóvenes, trabajadores con discapacidad, campesinos, mujeres emba-razadas, mujeres cabeza de familia, trabajadoras, víctimas del conflicto armado, y reincorporados a la vida civil.

La noción de inspección móvil tiene una razón de ser que se consolida, más allá de los servicios comunes de atención de peticiones, quejas, trámites y demás gestiones que corresponden al día a día de la función administrativa. Se trata de ver la actividad de la función pública con enfoque principal en lo preventivo. Lo anterior, guarda una cercanía y estrecha relación con los lineamientos y condicionamientos que se encuentran recogidos en los instrumentos de Derechos Humanos que hablan de la superación de los escenarios de conflicto y resocialización de sectores laboralmente vulnerables, como lo es, en el caso de las economías primarias y de materias primas, el sector rural colombiano.

En un primer momento de la implementación se hará énfasis en la función de prevención, desarrollando programas de capacitación a los trabajadores y trabajadoras agrarias y a las empresas en materia de derechos laborales y de cultura de la formalización laboral. Posteriormente se integrarán las demás funciones de modo gradual.

Aun así, es claro que una de las funciones principales de la Inspección del Trabajo es la coerción cuando se presenta el incumplimiento a las normas de carácter laboral, lo cual también representa una afectación al orden social, y también es ahí donde la Inspección móvil, tiene cabida, puesto que en aquellos casos donde las políticas de prevención se hayan realizado y no se encuentre el apego de los empleadores a las normas vigentes, los mismos deberán ser sancionados, con el fin de que estos aconducten sus procesos al cumplimiento de la Ley.

En el contexto del post acuerdo y en la tarea específica de concentrar los esfuerzos en áreas y territorios en los que las FARC-EP eran el actor armado predominante, se requirió una caracterización territorial alrededor de relaciones sociolaborales y los rasgos de vulnerabilidad de dichas relaciones en los municipios priorizados. Dicho ejercicio permitió establecer las siguientes aproximaciones tipo diagnóstico:

1. En los municipios donde se requiere la implementación de inspección móvil de trabajo y que se ubican en el marco del posacuerdo, se presenta un 95 % de informalidad en el trabajo dada las condiciones socioeconómicas. Se hace necesario un enfoque preventivo y diferencial hacia las zonas rurales en cuanto a la misionalidad y funciones de la Inspección Móvil de Trabajo.
2. Se requiere un enfoque diferencial en la implementación de la política laboral para las zonas rurales, complementando el enfoque diferencial multicultural, de género, población con discapacidad y juventudes.
3. Los municipios priorizados y sus comunidades han sufrido hechos de violencia que dejan secuelas colectivas como el agotamiento del capital humano y el debilitamiento del tejido social. Es por ello, que es prioritario capacitar y desarrollar competencias en la población en temas de pertenencia, empoderamiento, liderazgo, autoestima individual y social que permita adquirir confianza y establecer redes sociales y productivas que conlleven a la cohesión social.
4. La tasa de trabajo infantil en centros poblados y rural disperso bajó de 14.7% en 2017 a 11.8% en 2018.

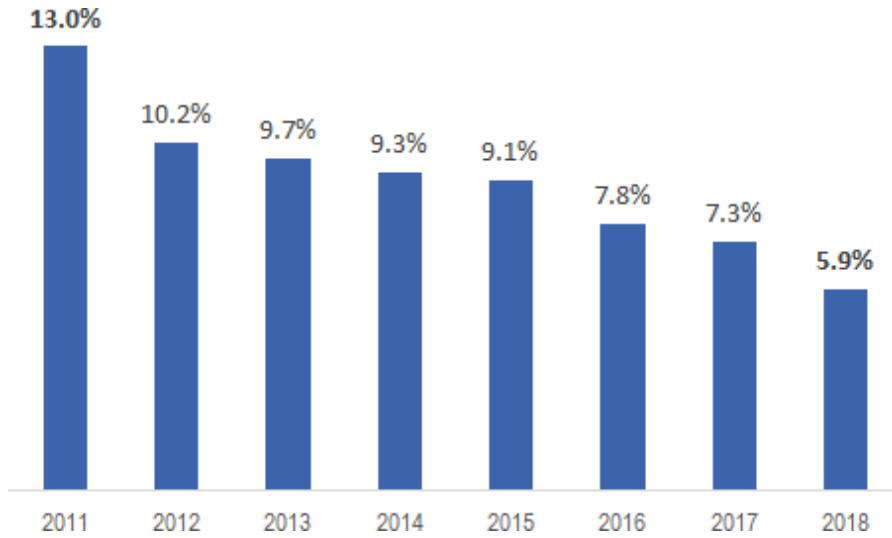
En el total nacional, las ramas que más contribuyeron a la disminución de la población de 5 a 17 años que trabaja fueron: agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca, comercio, hoteles y restaurantes y servicios comunales, sociales y personales. El trabajo

familiar tiene acá una relevancia que es importante analizar a la luz del diseño de los planes de seguridad social y el uso de herramientas de identificación temprana de vulnerabilidades y focalización territorial como el “Modelo Predictor de Trabajo Infantil”, desarrollado por el DNP a partir de Iniciativa liderada por la CEPAL y la OIT para la Región, tal como lo dispone la Línea de política pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador 2017-2027.

5. La mayoría de las asociaciones gremiales se crean y funcionan temporalmente y solo como un requisito para acceder a recursos en convocatoria institucionales. No se promueve su continuidad ni fortalecimiento y no se les motiva a proyectarse a través de la autogestión. En este escenario se hace relevante la presencia del Estado desde el sector trabajo y productivo en donde se requiere una articulación en el territorio para acompañar los procesos, brindar asesoría, capacitación y medios efectivos en pro del fortalecimiento de las asociaciones con énfasis en economías de escala, encadenamientos productivos y visión a largo plazo.
6. El empleo rural se caracteriza por su alta volatilidad, ligado estrechamente al proceso productivo en tiempos de siembra y cosecha principalmente. Esto implica alta migración y movimiento de la mano de obra.

La situación del trabajo infantil a nivel nacional y en el sector rural, se encuentra reflejada en los datos cualitativos y cuantitativos, es importante citar en primer lugar, la medición de la tasa de Trabajo Infantil que realiza el DANE, y tomar como referencia la registrada a partir de 2011, donde ésta se encontraba en el 13%, apreciándose una disminución sistemática a través de los años. Como se mencionó con anterioridad, para el 2018 la tasa de trabajo infantil disminuyó hasta el 5.9%, lo que significa que hay 152 mil Niños, Niñas y Adolescentes (NNA) menos trabajando que el mismo periodo del año anterior, presentándose una reducción de 3.4 puntos porcentuales en el cuatrienio anterior y de 7.1 puntos porcentuales frente al 2011. Por lo tanto, dichos resultados superaron las expectativas del Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018 que tenía como meta 7,9%.

Comportamiento Tasa Trabajo Infantil 2011 -2018<sup>5</sup>



Disminución poblacional Trabajo Infantil 2012 -2018<sup>6</sup>

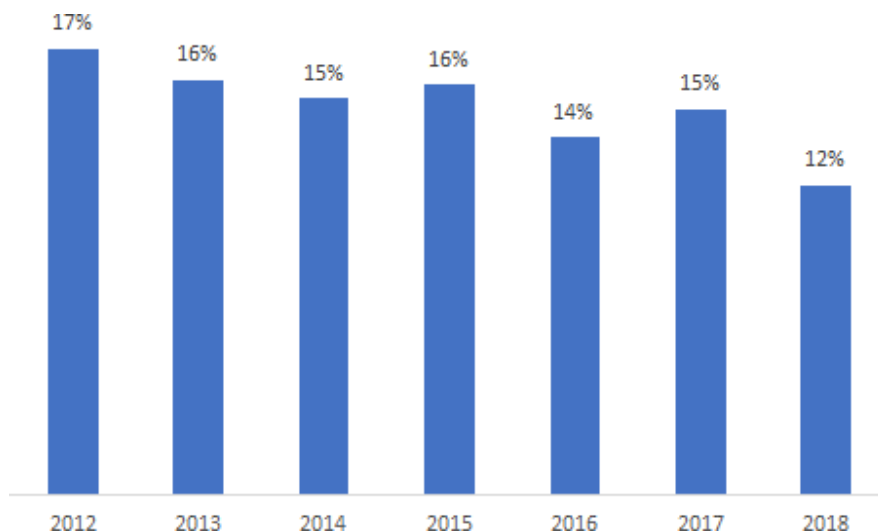
Año	No. Niños, Niñas y Adolescentes	Variación absoluta	Variación porcentual
2012	1.160.000		
2013	1.091.000	69.000	-5,9%
2014	1.039.000	52.000	-4,8%
2015	1.018.000	21.000	-2,0%
2016	869.000	149.000	-14,6%
2017	796.293	72.707	-8,4%
2018	644.000	152.293	-19,1%

Para el 2018 en los centros poblados y rural disperso la población de 5 a 17 años que trabaja disminuyó un 23,1% con respecto al 2017. En total fueron 102 mil NNA menos trabajando.

5 Fuente: DANE GEIH - MTI. – Estadísticas Trabajo Infantil 2011-2018.

6 Fuente: DANE GEIH - MTI. – Estadísticas Trabajo Infantil 2012-2018.

## Comportamiento NNA trabajando Centros poblados y rural disperso - 2011 -2018<sup>7</sup>



Para el 2018, las ramas de actividad económica que concentraron el mayor número de personas de 5 a 17 años ocupadas fueron agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (42,6%) y comercio, hoteles y restaurantes (28,4%).

Las ramas con mayor variación negativa frente 2017 fueron: Servicios comunales sociales y personales con una disminución del 37,3%.

En el total nacional, las ramas que más contribuyeron a la disminución de la población de 5 a 17 años que trabajafueron: agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca, comercio, hoteles y restaurantes y servicios comunales, sociales y personales; que en conjunto contribuyeron negativamente con 19,6 puntos porcentuales.

El panorama expuesto anteriormente, si bien representa un importante y significativo logro, resultado de las acciones emprendidas y ejecutadas, es también un desafío para continuar en este propósito de manera contundente y eficaz, hacia la erradicación del trabajo infantil en Colombia.

En ese marco, los Comités Interinstitucionales para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, que son la instancia encargada de gestionar el tema de prevención y erradicación de trabajo infantil en el nivel municipal y departamental mediante la cohesión de esfuerzos entre las distintas instituciones gubernamentales, organizaciones privadas y centrales trabajadoras, son los encargados de tener el control absoluto de los procesos de prevención y erradicación de Trabajo Infantil en sus territorios.

---

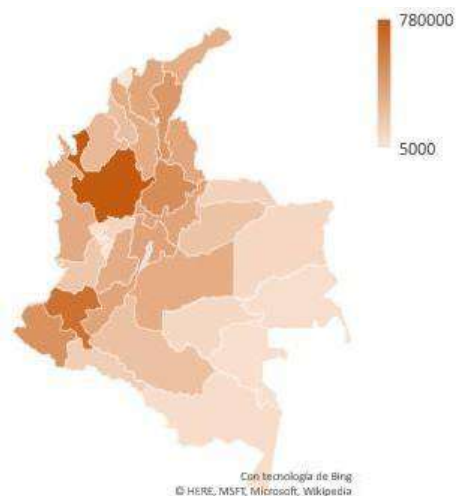
<sup>7</sup> Fuente: DANE GEIH - MTI. – Estadísticas Trabajo Infantil 2012 -2018



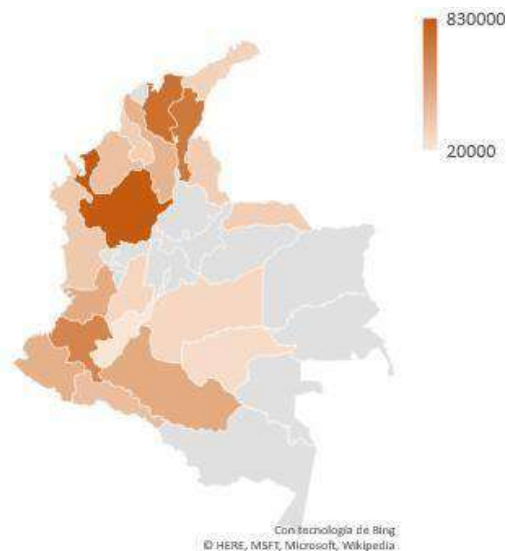
## \*Caracterización de la Población Rural Colombiana

De acuerdo con el Censo Nacional de Población y Vivienda 2018 y la clasificación de los municipios de misión rural del DNP, el 18% de la población colombiana se encuentra en municipios rurales; el 13% se encuentra en los municipios PDET y el 5% de la población rural colombiana se encuentra en los municipios PDET, lo cual se ve reflejado en el siguiente mapa, que permite establecer la ubicación de dicha población en el territorio nacional.

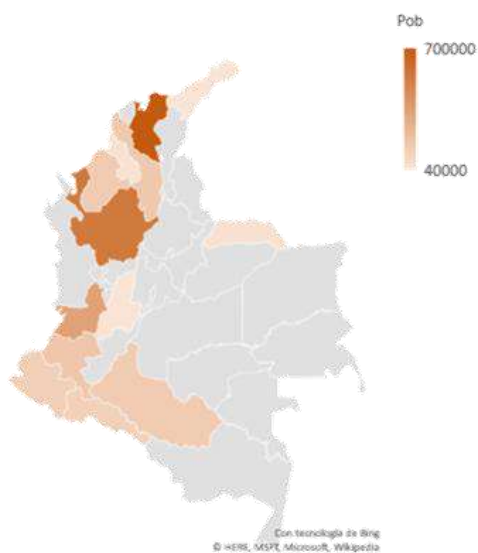
Población rural nacional por departamento.  
Fuente: Censo Nacional de Población y Vivienda 2018 Misión Rural DNP



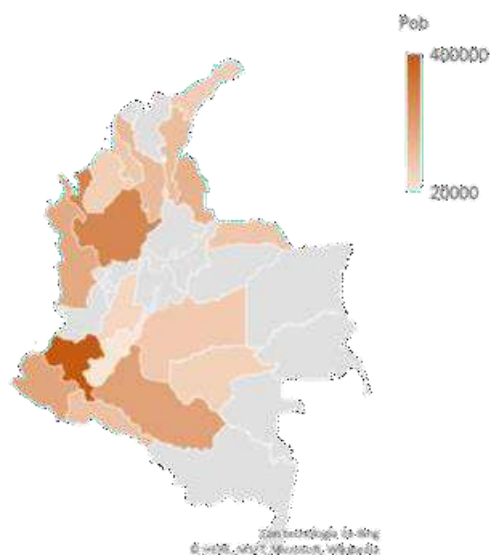
Población municipios PDET por departamento.  
Fuente: Censo Nacional de Población y Vivienda 2018 Misión Rural DNP



Población en ciudades y aglomeraciones e intermedias en municipios PDET por departamento. Fuente: Censo Nacional de Población y Vivienda 2018



Población rural en municipios PDET por departamento. Fuente: Censo Nacional de Población y Vivienda 2018



De acuerdo con la Misión para la Transformación del Campo<sup>8</sup>, la agricultura sigue siendo la principal generadora de empleo rural, sin embargo, esta solo representa el 47% del empleo rural. También se destacan como generadores de empleo el sector comercio y servicios sociales. El 59% de los hombres, trabajan en agricultura, mientras que el 57% de las mujeres se encuentran en el sector comercio y servicios.

Por otro lado, dicha misión determinó que el 50% de los trabajadores en el sector rural son por cuenta propia o independientes. En el sector agrícola este porcentaje es de 50.5%, transporte (75%), comercio (58.6%) y manufactura (53.7%). Además, la misión identifica que el 12.4% del empleo rural no tiene remuneración alguna. Solo el 22.3% del empleo rural son trabajadores asalariados (privado y público).

En cuanto a la afiliación al Sistema General de Seguridad Social, el 8.62% cotiza a pensión y el 23% se encuentra protegido en salud por el régimen subsidiado. Por su parte, el Sistema de Riesgos Laborales registra la afiliación del 9.2% de los ocupados rurales. Con respecto a la línea de la de protección social mediante un beneficio económico periódico para los trabajadores y trabajadoras del campo en edad de jubilarse y con el fin de proteger a la población menos favorecida, la ley 100 de 1993 introdujo los Servicios Sociales complementarios con el fin de amparar a la población adulta menos favorecida. Entre estos se encuentra el programa Colombia Mayor y el programa de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS).

El Programa Colombia Mayor, mediante la entrega de un subsidio mensual pretende que la población adulta mayor financie sus necesidades y tiene actualmente a 1.546.647 cupos, lo que deja un gran número de ciudadanos en condiciones de vejez y pobreza extrema sin cobertura. De los cuales 278.122 cupos se encuentran en los municipios priorizados en este plan y que desde el 2016 se han creado un total de 41.404 nuevos cupos.

El Ministerio del Trabajo y Colpensiones, en virtud de lo establecido en el Acto Legislativo 01 de 2005 y el Decreto 1833 de 2016, pretenden llegar a la población rural a través del Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS), con el fin de garantizar que las personas que laboran en el campo, tengan la forma de acceder a una protección económica durante la vejez, de acuerdo con el esfuerzo de ahorro realizado en su etapa productiva, fomentando desde temprana edad la cultura de ahorro.

El mecanismo de Beneficios Económicos Periódicos ofrece a los ciudadanos la posibilidad de hacer un ahorro voluntario y flexible, a lo largo de la vida, para construir un capital para la vejez; época durante la cual puede disfrutar de esos ahorros mediante la constitución de una Anualidad Vitalicia, seguro de renta que le entregará una suma cada dos meses hasta el último día de su vida.

A octubre de 2019, el programa BEPS ha vinculado a más de 503 mil ciudadanos ubicados en los municipios rurales, incluidos los PDET.

---

8 Misión para la transformación del Campo (2015). Mercado laboral en el sector rural colombiano (Informe para la Misión para la transformación del Campo”, Bogotá D.C.

## **\*Caracterización de los Grupos Étnicos en Colombia**

De acuerdo con los resultados del Censo Nacional de Población y Vivienda 2018, el IPM de la población Negra, Afrocolombiana, Raizal y Palenquera es del 50% en centros poblados y rurales dispersos, frente al 39.9% del total nacional en dicha ubicación. El porcentaje de privaciones de hogares por trabajo informal, con al menos una persona que se autorreconoce NARP, alcanza el 92.4 y el 8.2 en desempleo de larga duración.

Por otro lado, el censo estableció que el total de población autorreconocida como Negra, Afrocolombiana, Raizal y Palenquera asciende a 2.982.224 de colombianos, de los cuales el 33.3% se encuentran en centros poblados y rurales dispersos.

En cuanto a la población Rrom, son 2.649 personas, que se autorreconoce de ese grupo étnico. Tan solo el 9.8% se encuentran en centros poblados y rurales dispersos.

En relación con los grupos indígenas, la participación de población indígena en el total nacional es el 4.4%, lo que representa un total de 1.905.617 colombianos. En contraste con los demás grupos étnicos mencionados con anterioridad, el 79% se encuentran en centros poblados y rurales dispersos.

Hay que mencionar, además y de acuerdo con el Censo Nacional Agropecuario 2014, existen 2,7 millones de productores<sup>9</sup> en Colombia, de los cuales, poco más de 725 mil se encuentran en el área rurales y el 30,3% están ubicados en territorios de grupos étnicos. De dicho porcentaje un 40,2% son mujeres y 59,8% son hombres. El 63,6% de los productores en territorios de grupos étnicos, se encuentran en los departamentos de Cauca con 20,2%, seguido de Nariño con 17,9%, Chocó con 13,1% y la Guajira con 12,4%. Existen aproximadamente 45 mil productores mayores de 60 años, de los cuales el 38% son mujeres. La mayor proporción de los productores se encontraban en los grupos de edad de 30 y 44 años el cual fue de 32,4%; así en hombres para los cuales fue de 19,2%, como en mujeres de 13,2%. Dentro de estos, el grupo de edad de mayor proporción fue el de 35 a 39 años con un total de 11,0%, de los cuales 6,5% eran de hombres y 4,6% eran mujeres.

El mayor nivel educativo alcanzado por el 49,0% de los productores fue “básica primaria”, respectivamente el 50,9% de los hombres y el 46,2% de las mujeres. Fue seguido por “ningún nivel educativo”, el cual fue alcanzado por 27,0% de los productores, el 30,7% de las mujeres y 24,5% de los hombres. Tan solo, el 1,5% de hombres y 2% en mujeres tiene nivel educativo tecnológico o técnico.

## **\*Caracterización de la Mujer Rural Colombiana**

De acuerdo con el Censo Nacional Agropecuario 2014, un total de 4.954.168 mujeres viven en las zonas rurales. Por otro lado, de un total de Unidades de Producción Agrícola (UPA) (2.279.946 a nivel nacional), el 22% de las decisiones son tomadas por mujeres y el 11% las decisiones son

---

<sup>9</sup> Persona natural o jurídica que dirige la Unidad Productora Agropecuaria y toma las principales decisiones sobre el cultivo de plantas, la cría de animales, las prácticas agropecuarias, el uso sobre los medios de producción y la venta de los productos agropecuarios. Se excluye de la definición de productor agropecuario, el de administrador, capataz, agregado o mayordomo, con o sin remuneración.

compartidas con hombres. En este orden de ideas, las mujeres productoras ascienden a un total de 263.981.

El número de personas que trabajaron los últimos 30 días de forma permanente en la UPA es un total de 1.285.740. En este mismo sentido el número total de mujeres que trabajaron durante ese mismo periodo de tiempo es de 378.298.

En el campo, la mujer y el hombre comparten los mismos niveles de pobreza, que son mayores a los registrados en las ciudades. Aunque sigue siendo alto, desde 2010 este porcentaje ha ido cediendo. La pobreza multinivel en mujeres rurales ha descendido cerca de 16 p.p. pasando de 53.2 (2010) a 37.4 en (2016)<sup>10</sup>.

Por lo tanto, una de cada dos mujeres que habitan en zonas de posconflicto se dedican principalmente a labores domésticas. El 82% de las personas con ingresos por debajo del salario mínimo en zonas de posconflicto son mujeres y el 30% de las personas que trabajen en el campo en zonas de posconflicto<sup>11</sup>.

En cuanto a las actividades no remuneradas que en el campo ocupan más el tiempo de las mujeres que los hombres son: suministro de alimentos, mantenimiento de vestuario, reparación para el hogar, compras del hogar, actividades con niños menores de cinco años, cuidados físicos de miembros del hogar, apoyo a miembros del hogar y actividades de voluntariado.

El grado de educación de las mujeres rurales porcentualmente por nivel es: ninguno (35.2), básica primaria (30.8), media (19.5), básica secundaria (8.9), técnica profesional o tecnóloga (3.7), superior (1.3) y posgrado (0.4).<sup>12</sup>

Según el Programa Jóvenes Rurales, los departamentos donde más se forman las mujeres jóvenes, a través de la oferta SENA y, a la vez, donde se reporta una mayor participación de estas en unidades productivas son Antioquia (11,86 % del total nacional); Valle (9.94 %); Cundinamarca (8.95 %); Huila (8.05 %); Santander (6.93 %); Córdoba (5.28 %); Nariño (5.13 %) y Cauca (4.29). Pero la tenencia de la tierra, que recae principalmente en los hombres, hace que las mujeres rurales vean restringidas ofertas estatales como la asistencia técnica, el acceso a maquinaria y, obviamente, la obtención de créditos. Por lo que, la posesión de la tierra a cargo de los hombres no les favorece.

---

10 Tomado de la Cartilla de apoyo a la política de desarrollo rural integral con enfoque territorial de Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural con apoyo de la Unión Europea.

11 Tomado de la Cartilla de apoyo a la política de desarrollo rural integral con enfoque territorial de Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural con apoyo de la Unión Europea.

12 Tomado de la Cartilla de apoyo a la política de desarrollo rural integral con enfoque territorial de Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural con apoyo de la Unión Europea.

## 2. Plan Progresivo de Protección Social y Garantía de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras Rurales

### **\*Propósito**

Fortalecer el sistema de protección y seguridad social, con enfoque diferencial, teniendo en cuenta la situación particular de las mujeres. Igualmente, fomentar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, para ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población rural, promoviendo la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población.

### **\*Misión**

Definir, implementar y fortalecer las estrategias para ayudar a dignificar las condiciones laborales en el sector rural y garantizar los derechos de los trabajadores y trabajadoras del campo, a través de la inspección del trabajo, impulso a la erradicación del trabajo infantil, protección social, promoción de la asociatividad, promoción de vinculación laboral para poblaciones que presentan mayores barreras de acceso, entre otras medidas.

### **\*Visión**

Para el 2031, el sistema de protección social y seguridad social en el sector rural será un modelo que permita, no solo la integración y el cierre de las brechas entre el campo y la ciudad, sino también un mecanismo para ayudar a superar la desigualdad y la pobreza para alcanzar el bienestar social en el sector rural.

### **\*Objetivos específicos<sup>13</sup>**

1. Realizar campañas para la erradicación del trabajo infantil y medidas inmediatas para la erradicación de las peores formas de trabajo infantil.
2. Impulsar la garantía de protección social, mediante un beneficio económico periódico para los trabajadores y trabajadoras del campo en edad de jubilarse y de un subsidio de riesgos laborales, proporcional a un ahorro individual acompañado de un subsidio por parte del Estado.

---

<sup>13</sup> Estos objetivos recogen plenamente los criterios que establece el Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera en su apartado 1.3.3.5.

3. Promover y estimular procesos organizativos de los trabajadores y trabajadoras del campo a través de formas asociativas basadas en la solidaridad y la cooperación, de tal forma que se facilite el acceso a servicios del Estado orientados al bienestar de los trabajadores y trabajadoras.
4. Promover la vinculación laboral de las personas con discapacidad.
5. Promover la vinculación laboral de las mujeres en áreas productivas no tradicionales.
6. Impulsar la capacitación a los trabajadores y trabajadoras agrarios y a las empresas, en materia de obligaciones y derechos laborales, y el fomento de la cultura de la formalización laboral.
7. Fortalecer el 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.
8. Impulsar que los planes y programas social y ambientalmente sostenibles que se desarrollarán en las zonas rurales se hagan con el concurso de la mano de obra de las comunidades de la zona -hombres y mujeres-.
9. Extender programas para la protección eficaz del riesgo económico de la vejez hacia la población rural de tercera edad en extrema pobreza que no está cubierta por el sistema de seguridad social, considerando las necesidades especiales de las mujeres adultas mayores.

### **\*Principios**

El Plan Progresivo de Protección Social y de Garantía de los Derechos de los trabajadores y trabajadoras rurales, en coherencia con lo acordado en el punto “Hacia un Nuevo Campo Colombiano: Reforma Rural Integral” tendrá en cuenta los siguientes principios, contenidos en el Acuerdo Final 2016, pág. 12:

1. “Transformación estructural: es decir la transformación de la realidad rural con equidad, igualdad y democracia.” (Acuerdo Final 2016, pág. 12).
2. “Desarrollo integral del campo: el desarrollo integral del campo depende de un adecuado balance entre las diferentes formas de producción existentes -agricultura familiar, agroindustria, turismo, agricultura comercial de escala-; de la competitividad y de la necesidad de promover y fomentar la inversión en el campo con visión empresarial y fines productivos como condición para su desarrollo; y de la promoción y fomento, en condiciones de equidad, de encadenamientos de la pequeña producción rural con otros modelos de producción, que podrán ser verticales u horizontales y en diferente escala. En todo caso se apoyará y protegerá la economía campesina, familiar y comunitaria procurando su desarrollo y fortalecimiento”. (Acuerdo Final 2016, pág. 12).
3. “Bienestar y buen vivir: el objetivo final es la erradicación de la pobreza y la satisfacción plena de las necesidades de la ciudadanía de las zonas rurales, de manera que se logre

en el menor plazo posible que los campesinos, las campesinas y las comunidades, incluidas las afrodescendientes e indígenas, ejerzan plenamente sus derechos y se alcance la convergencia entre la calidad de vida urbana y la calidad de vida rural, respetando el enfoque territorial, el enfoque de género y la diversidad étnica y cultural de las comunidades”. (Acuerdo Final 2016, pág. 12).

4. “Priorización: la política de desarrollo agrario integral es universal y su ejecución prioriza la población y los territorios más necesitados y vulnerables, y las comunidades más afectadas por la miseria, el abandono y el conflicto, y hace énfasis en pequeños y medianos productores y productoras. Especial atención merecen los derechos de las víctimas del conflicto, de los niños y niñas, de las mujeres, y de las personas adultas mayores”. (Acuerdo Final 2016, pág. 12).
5. “Restablecimiento: el restablecimiento de los derechos de las víctimas del desplazamiento y del despojo, y la reversión de los efectos del conflicto y del abandono sobre comunidades y territorios”. (Acuerdo Final 2016, pág. 13).
6. “Participación: la planeación, la ejecución y el seguimiento a los planes y programas se adelantarán con la activa participación de las comunidades -hombres y mujeres-, que es además garantía de transparencia unida a la rendición de cuentas, a la veeduría ciudadana y a la vigilancia especial de los organismos competentes”. (Acuerdo Final 2016, pág. 13).
7. “Beneficio, impacto y medición: teniendo en cuenta la priorización, la RRI debe beneficiar e impactar al mayor número de ciudadanos y ciudadanas, con la mayor intensidad y en el menor tiempo posible, y medir sus efectos en cada proyecto y región”. (Acuerdo Final 2016, pág. 13).
8. “Desarrollo sostenible: es decir, es ambiental y socialmente sostenible y requiere de la protección y promoción del acceso al agua, dentro de una concepción ordenada del territorio”. (Acuerdo Final 2016, pág. 13).
9. “Presencia del Estado: para la construcción de una paz estable y duradera la presencia del Estado en el territorio rural será amplia y eficaz, y se expresará en el cumplimiento de los derechos de todos los ciudadanos y las ciudadanas en democracia”. (Acuerdo Final 2016, pág. 13).
10. “En la interpretación e implementación del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera en Colombia, con enfoque étnico se tendrá en cuenta entre otros los siguientes principios a la libre determinación, la autonomía y el gobierno propio, a la participación, la consulta y el consentimiento previo libre e informado; a la identidad e integridad social, económica y cultural...”. (Acuerdo Final 2016, pág. 206).

### **\*Enfoque**

Las acciones del Plan reconocerán, respetarán e incluirán a las comunidades que en los territorios han sido o pueden ser discriminadas y vulneradas por su origen racial, pertenencia étnica, condición de discapacidad, razones etarias o razones de género, reconociendo las

especificidades geográficas, las particularidades de las zonas rurales, características sociales, culturales, económicas y ambientales de los territorios, así como las particularidades étnicas y/o de género.

Es así, como en algunos de los territorios los procesos de diálogo y concertación son clave para que los diseños de implementación respondan a las necesidades y visiones de los grupos étnicos, en los contextos locales donde se encuentran, considerando su autonomía para solicitar su vinculación a los diferentes productos y/o servicios que ofrece el Sector Trabajo, en el marco de los compromisos establecidos en el Acuerdo de Paz.

Por lo tanto, el Plan Progresivo reconoce la igualdad, la multiculturalidad y el pluralismo de la sociedad colombiana y no necesariamente enfoca la ejecución de algunas de sus acciones a particularidades poblacionales, pero si garantiza la vinculación de los grupos étnicos y el enfoque de género, considerando su presencia, incidencia y relevancia en algunos de los territorios hacia donde se orientan las diferentes acciones.

## **2.1. Institucionalidad del Plan**

El Plan Progresivo de Protección Social y de Garantía de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras Rurales, hace parte de los Planes de la Reforma Rural Integral que tienen por objetivo “la superación de la pobreza y la desigualdad para alcanzar el bienestar de la población rural; y por otra, la integración y el cierre de la brecha entre el campo y la ciudad” (Acuerdo Final 2016, pág. 23).

Con base en lo anterior, su implementación se llevará a cabo, aplicando los criterios de priorización que la Consejería para la Estabilización y Consolidación emitió para la puesta marcha de los Planes de acuerdo con el Decreto 893 de 2017 - Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET).

El Plan se encuentra alineado con el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022, Ley 1955 de 2019 en el Pacto por la equidad y su línea de: Trabajo decente, acceso a mercados e ingresos dignos: acelerando la inclusión productiva. Además, también se encuentra alineado con el Pacto por el emprendimiento y la productividad y su línea de: Entorno para crecer: formalización, emprendimiento y dinamización empresarial.

Además, dado el carácter multisectorial del Plan que, involucra además del Ministerio de Trabajo y de las entidades del Sector, a otras instituciones a nivel gubernamental, es importante generar una estrategia que permita identificar aliados a nivel nacional y territorial para coordinar acciones con los demás planes, sistemas y programas del Acuerdo de Paz.

La socialización, concertación y articulación se adelantará a nivel nacional para identificar oportunidades y riesgos en la ejecución, definir competencias, complementariedades y disponibilidades, priorización de territorios y poblaciones, así como para evitar la duplicación de esfuerzos, mejorar la eficiencia y establecer alianzas.

Además, se promoverá la armonización de la política pública y el seguimiento de las acciones para la implementación y evaluación del Plan Progresivo de acuerdo con la normatividad vigente.



Con relación a la línea de discapacidad, el proceso se adelantará en el marco del Sistema Nacional de Discapacidad (Ley 1145 de 2007), Consejos Nacionales, Departamentales, Municipales y Locales de Discapacidad, y con agencias de cooperación.

En lo referente a la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y sus Peores Formas y Protección al Adolescente Trabajador se guía de acuerdo con el marco de la línea de política pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador 2017-2027 y según los lineamientos establecidos en los Comités Interinstitucionales de Erradicación del Trabajo Infantil (CIETIS) departamentales y municipales. Al igual que a través de la Red Colombia, en trabajo conjunto con empresas del sector rural, cajas de compensación, cámaras de comercio, organizaciones no gubernamentales, organizaciones de trabajadores, gremios, asociaciones, parroquias y comunidades religiosas y emisoras comunitarias.

La estrategia de promover y estimular procesos organizativos de los trabajadores y trabajadoras del campo se realizará a través de formas asociativas basadas en la solidaridad y la cooperación de tal forma que se facilite el acceso a servicios del Estado orientados al bienestar de los trabajadores y trabajadoras, y estará a cargo de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias.

Las líneas de acción del fortalecimiento de la inspección fija y la creación de la inspección móvil están orientadas a llevar a la ruralidad, la promoción, protección y garantía de los derechos en el trabajo, tanto a la comunidad en general, como a los actores del tripartismo<sup>14</sup>. En primer nivel lo referente a la atención preventiva por medio de procesos pedagógicos y de diálogo social y concertación. Y en un segundo nivel lo concerniente a procesos sancionatorios, cuando se identifiquen casos de vulneración de derechos, o incumplimiento de la normatividad laboral vigente.

Por otro lado, el Modelo de Inclusión Laboral con Enfoque de Cierre de Brechas se entiende como un marco de intervención de política pública que reúne programas, metodologías e instrumentos, que tienen como propósito fortalecer y ampliar la oferta de servicios de gestión y colocación de la Red de prestadores del Servicio Público de Empleo, con el fin de generar procesos que mitiguen las barreras de acceso al mercado laboral. Dichos procesos se desarrollan a través de la atención en las agencias de empleo desde los enfoques diferencial, psicosocial, territorial y de derechos.

Con relación al fomento de la garantía de protección social mediante un beneficio económico periódico para los trabajadores y trabajadoras del campo en edad de jubilarse, con el Acto Legislativo 01 de 2005 se estableció que al final de la vida laboral, las personas de escasos recursos que no cumplan con las condiciones requeridas para tener derecho a una pensión pueden acceder a los Beneficios Económicos Periódicos (BEPS), los cuales son un mecanismo individual, independiente, autónomo y voluntario de protección para la vejez, a través del cual las personas que cumplan los requisitos, obtienen al final de su vida laboral una renta vitalicia inferior al salario mínimo, basada en su esfuerzo de ahorro y en un subsidio monetario otorgado por el Estado. Esta alternativa forma parte de los servicios sociales complementarios del

---

14 Tripartismo corresponde a los trabajadores, el gobierno y los empleadores.

Sistema de Seguridad Social Integral y se integra al Sistema de Protección a la Vejez, con el objetivo de mejorar las condiciones de vida de la población más vulnerable.

La naturaleza de los BEPS se encuentra alineada con los propósitos de la Reforma Rural Integral ya que por este medio se busca dar independencia económica a un grupo de la población que de otra manera no la tendría, mejorar la calidad de vida y disfrutar de una vejez digna.

El Ministerio del Trabajo y sus entidades adscritas y vinculada, han diseñado una ruta de intervención para el Plan, teniendo en cuenta los criterios y enfoques definidos en el mismo, al igual que los lineamientos de priorización dados por la Consejería Presidencial para la Estabilización y la Consolidación, el Departamento Nacional de Planeación y la Agencia de Renovación del Territorio.

El Sector Trabajo, ha venido desarrollando acciones en territorio, en el marco del cumplimiento de los compromisos establecidos en el Acuerdo Final, con base en las experiencias adelantadas, ha ajustado algunas de sus estrategias de ejecución para hacer más efectiva su intervención, en especial por el tema de los recursos a nivel presupuestal y en articulación con las iniciativas de los planes de Acción de Transformación Regional (PATR).

1. A través del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño que tiene entre otras funciones establecer e impartir lineamientos para el funcionamiento de los Subcomités Departamentales de Gestión y Desempeño del Sector Trabajo y hacer seguimiento a su gestión, se propondrán los mecanismos para el seguimiento y adopción de medidas necesarias para el desarrollo de las acciones del Plan.
2. CONPES 3932 de 2018: Lineamientos para la articulación del Plan Marco de Implementación del Acuerdo Final con los instrumentos de planeación, programación y seguimiento a políticas públicas del orden nacional y territorial estableció en uno de sus apartes “Con el fin de tener una programación y ejecución integral y eficiente, cada año, una vez definido el Marco de Gasto de Mediano Plazo, los sectores responsables de los planes nacionales para la RRI podrán precisar y revisar los compromisos que contienen. Posteriormente, la Consejería para la Estabilización y Consolidación generará un espacio técnico con los sectores responsables de los planes nacionales para la RRI, con el fin de revisar la programación en la vigencia siguiente, según la disponibilidad presupuestal, y articulando la oferta institucional. Con lo anterior se busca confluir en soluciones integrales, viables y que generen un mayor impacto en las zonas rurales del país, en particular en los municipios PDET.
3. El Sector Trabajo, liderado por el Ministerio del Trabajo, definirá los lineamientos y mecanismos para hacer la evaluación de los diferentes criterios que componen el Plan, con el fin de evidenciar su impacto en la población del sector rural. Con base en los resultados, propondrá las acciones a realizar y las modificaciones de ser necesarias. La puesta en marcha del Plan requiere, además, de la coordinación entre los diferentes actores a nivel nacional y territorial, la articulación con otros planes, sistemas y programas del Acuerdo de Paz.
4. Las actividades por desarrollar serán llevadas a nivel territorial a los Subcomités Departamentales de Gestión y Desempeño del Sector Trabajo, activos en todos los departamentos como órgano articulador de la oferta del sector donde participan de manera especial delegados de la Agencia de Renovación del Territorio (ART), del

Departamento Administrativo para la Prosperidad Social (DPS) y la Unidad para la Atención y la Reparación Integral a las Víctimas.

5. La Agencia de Renovación del Territorio (ART), será el ente encargado de socializar con las entidades nacionales y territoriales, las iniciativas y proyectos que vayan resultando de los ejercicios participativos de construcción del PDET.
6. El Sector Trabajo, en el marco de las acciones propuesta en este Plan y su misionalidad, articulará sus acciones con las iniciativas propuestas en los Planes de Acción de Transformación Regionales – PATR.
7. El Plan, se ha construido con la participación y colaboración de las entidades del Sector Trabajo, del Gobierno Nacional, organizaciones internacionales como Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social (OISS), y con actores sociales beneficiarios de las acciones a desarrollar, siendo el diálogo social el mecanismo empleado para dar a conocer las políticas, productos y servicios para la comunidad.
8. A través de los diferentes escenarios que el Sector Trabajo, ya tiene en los territorios, al igual que en aquellos que se llevan a los municipios, se convoca a la comunidad con el interés de lograr la participación de la población, a fin de fomentar el Trabajo Decente en la ruralidad, por medio de la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de la extensión de la protección y seguridad social. Al igual que conocer sus inquietudes y necesidades, y poder dar respuesta según su competencia y capacidad.

## **2.2. Modelo de Gestión y Participación Ciudadana**

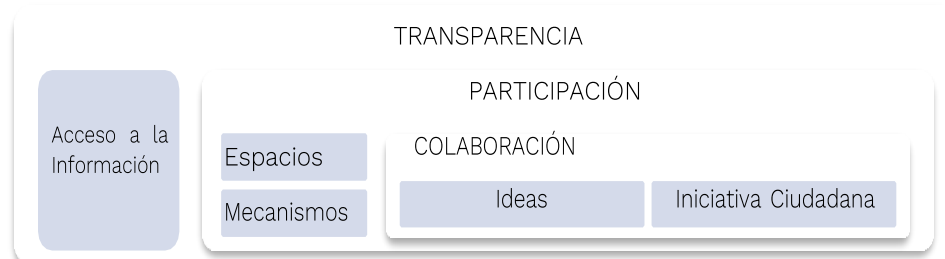
El Plan Progresivo de Protección Social y de Garantía de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras Rurales plantea espacios de articulación y participación con diferentes actores nacionales y territoriales que incluyen representantes de la ciudadanía, de los empleadores, de los trabajadores, de las organizaciones sociales y del Gobierno, orientados a socializar las políticas públicas, los servicios del Sector, y conocer las inquietudes a nivel laboral.

Es así como el modelo de participación promueve el acceso a la información, con el fin de favorecer la transparencia, y construir confianza con los ciudadanos.

El Sector Trabajo impulsa el diálogo social como mecanismo para el consenso y la participación democrática, en el interés de fomentar la igualdad de oportunidades, la concertación, y la garantía de los derechos del trabajo, todo ello en el desarrollo del Trabajo Decente.

Por lo tanto, para el desarrollo del Plan, han sido fundamentales los procesos de diálogo y concertación que se han adelantado en diferentes mesas de trabajo tanto a nivel del sector, como aquellas realizadas con otras entidades del Gobierno Nacional, en atención a los lineamientos que se han dado desde la Consejería Presidencial para la Estabilización y la Consolidación y del Departamento Nacional de Planeación para la puesta en marcha de los Planes Nacionales de la Reforma Rural Integral.

Esos procesos también serán llevados a los territorios, con el interés de poner en marcha las diferentes líneas de acción de manera coherente a las necesidades de las comunidades en las zonas rurales.



## 3. Campañas para la Erradicación del Trabajo Infantil y Medidas inmediatas para la Erradicación de las Peores Formas

### 3.1. Objetivo

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

### 3.2. Marco Normativo y de Política

Para el cumplimiento del criterio “*Campañas para la erradicación del trabajo infantil y medidas inmediatas para la erradicación de las peores formas de trabajo infantil*”, se cuenta con el siguiente marco normativo y de política:

### 3.2.1. Arquitectura Institucional

Entidad	Sector	Competencia	Norma
Ministerio del Trabajo	Sector Trabajo	Proponer políticas, normas, programas, procedimientos, estudios y acciones, para prevenir y erradicar el trabajo infantil, y en especial sus peores formas,	Decreto 4108 de 2011
Instituto Colombiano de Bienestar Familiar	Inclusión Social y Reconciliación	Proveer a la protección del menor y, en general al mejoramiento de la estabilidad y del bienestar de las familias colombianas.	Ley 75 de 1968
Policía Nacional- Policía de Infancia y Adolescencia	Público- Sector Defensa y Seguridad	Integra el Sistema Nacional de Bienestar Familiar. Su misión como miembro del Sistema, es garantizar la protección integral de los niños, las niñas y los adolescentes en el marco de las competencias y funciones que le asigna la ley. Tendrá como cuerpo especializado a la Policía de Infancia y Adolescencia que reemplazará a la Policía de Menores.	Ley 1098 de 2006 Código de la Infancia y la Adolescencia. Artículo 88 – Misión de la Policía Nacional.
Gobernaciones Departamentales	Público – Rama Ejecutiva – Sector Descentralizado	Forman parte del Sistema Nacional de Bienestar Familiar, cuya misión es prevenir, garantizar, restablecer y reparar los derechos de los miembros de la familia conculcados por situaciones de violencia intrafamiliar y las demás establecidas por la ley.	Ley 1098 de 2006 Código de la Infancia y la Adolescencia. Artículo 83 Comisarías de Familia.
Alcaldías Municipales	Público Rama Ejecutiva – Sector Descentralizado	Forman parte del Sistema Nacional de Bienestar Familiar, cuya misión es prevenir, garantizar, restablecer y reparar los derechos de los miembros de la familia conculcados por situaciones de violencia intrafamiliar y las	Ley 1098 de 2006 Código de la Infancia y la Adolescencia. Artículo 83 Comisarías de Familia.

		demás establecidas por la ley.	
Organización Internacional del Trabajo	Organismo Internacional	Promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.	Fundada en 1919

### 3.2.2. Arquitectura Normativa

Norma	Denominación
Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 - Artículos 17, 129, 485, 486	Código Sustantivo del Trabajo
Código Civil Colombiano - Modificado parcialmente por la Ley 1306 de 2009.	Código Civil Colombiano (Palabras relacionadas con la edad) Artículo 34
Constitución Política de Colombia – 1991 Artículos 44, 45 y 53	Derechos fundamentales de los niños
Ley 12 de 1991	Convención Internacional sobre los Derechos del Niño "Por medio de la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos Del Niño adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989".
Decreto 859 de 1995	Comité Interinstitucional para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador.
Ley 515 de 1999, ratificó	Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), teniendo en cuenta la edad mínima de admisión al empleo.
Ley 704 de 2001, ratificó	Convenio número 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación.
Ley 1098 de 2006	Código de la Infancia y la Adolescencia.
Ley 1336 de 2009	"Por medio de la cual se adiciona y robustece la Ley 679 de 2001, de lucha contra la explotación, la pornografía y el turismo sexual con niños, niñas y adolescentes".
Decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011. Artículo 24 numeral 7º, artículo 25 numerales 2º, 3º y 4º	"Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo".
Resolución 1796 del 27 de abril de 2018	"Por la cual se actualiza el listado de las actividades peligrosas que por su naturaleza o condiciones de trabajo son nocivas para la salud e integridad física o psicológica de los menores de 18 años y se dictan otras disposiciones".
Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014 Artículo 1º, numeral 5º. Artículo 2º Ordinal A-numeral 36 y Ordinal C-numeral 24. Artículo 4º, numeral 5º.	"Por la cual se asignan competencias a las Direcciones

### 3.2.3. Estrategias y líneas de acción

Estrategias	Líneas de Acción
<p>1. Realizar campañas para la prevención y erradicación del trabajo infantil, protección al adolescente trabajador y medidas inmediatas para la erradicación de las peores formas de trabajo infantil, con énfasis en el sector rural y en los municipios priorizados, teniendo en cuenta los lineamientos de la Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección Integral al Adolescente Trabajador y el Plan Nacional de Desarrollo vigente.</p> <p>2. Realizar jornadas Regionales y/o Territoriales de sensibilización para la prevención y erradicación del trabajo infantil, protección al adolescente trabajador y medidas inmediatas para la erradicación de las peores formas de trabajo infantil, con énfasis en el sector rural.</p> <p>3. Prestar asistencia Técnica a Municipios Priorizados para la prevención y erradicación del trabajo infantil, protección al adolescente trabajador y medidas inmediatas para la erradicación de las peores formas de trabajo infantil, con énfasis en el sector rural.</p>	<p>1. Diseño y ejecución de la campaña para la prevención y erradicación del trabajo infantil, protección al adolescente trabajador y medidas inmediatas para la erradicación de las peores formas de trabajo infantil, con énfasis en el sector rural y en los municipios priorizados, teniendo en cuenta los lineamientos de la Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección Integral al Adolescente Trabajador y el Plan Nacional de Desarrollo vigente.</p> <p>2. Diseño e implementación de las jornadas regionales y/o territoriales de sensibilización para la prevención y erradicación del trabajo infantil, protección al adolescente trabajador y medidas inmediatas para la erradicación de las peores formas de trabajo infantil, con énfasis en el sector rural y en los municipios priorizados, teniendo en cuenta los lineamientos de la Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección Integral al Adolescente Trabajador y los compromisos del plan nacional de desarrollo.</p> <p>3. Asistencia Técnica a los municipios priorizados para promover en los Planes de Acción territoriales, la inclusión de las líneas de acción para la prevención y erradicación del trabajo infantil, protección al adolescente trabajador y medidas inmediatas para la erradicación de las peores formas de trabajo infantil, con énfasis en el sector rural y en los municipios priorizados.</p> <p>4. Concertación y articulación de acciones con la Policía de Infancia y Adolescencia, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y el Ministerio de las Tecnologías y las Comunicaciones (MINTIC), con el propósito de aunar esfuerzos humanos, técnicos y logísticos para fortalecer las políticas y directrices que convocan a la corresponsabilidad Institucional en la prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas y protección al adolescente trabajador en los diferentes sectores y poblaciones del territorio nacional, con énfasis en los municipios priorizados.</p>

### 3.2.4. Ruta de Implementación

Establece orden y secuencia de acciones (temporal y geográfica) teniendo en cuenta las acciones de corto, mediano y largo plazo. (Horizonte de transición de 8 años).

A corto plazo 2019	A mediano plazo 2020-2022	A largo plazo 2023-2024
<p><b>1.</b> Implementar de manera progresiva, el Plan de Asistencia Técnica (PAT) a los municipios priorizados para promover en los Planes de Acción Territoriales, la inclusión de las líneas de acción para la prevención, erradicación de trabajo infantil y de sus peores formas y protección al adolescente trabajador, con énfasis en el sector rural y municipios priorizados</p> <p><b>2.</b> Realizar la campaña para la prevención y erradicación del trabajo infantil, protección al adolescente trabajador y medidas inmediatas para la erradicación de las peores formas de trabajo infantil, con énfasis en el sector rural, teniendo en cuenta los lineamientos de la Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección Integral al Adolescente Trabajador y el Plan Nacional de Desarrollo</p> <p><b>3.</b> Realizar Jornadas Regionales y/o Territoriales de sensibilización para la prevención y erradicación del trabajo infantil, protección al adolescente trabajador y medidas inmediatas para la erradicación de las peores formas de trabajo infantil, con énfasis en el sector rural y municipios priorizados. Par ello, se establecieron los siguientes criterios de priorización: Alta densidad de trabajo infantil, peores formas, municipios postconflicto y actividades económicas.</p>	<p><b>1.</b> Continuar de manera progresiva con la implementación del Plan de Asistencia Técnica (PAT) para promover en los Planes de Acción Territoriales, la inclusión de las líneas de acción para la prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas, protección al adolescente trabajador y medidas inmediatas para la erradicación de las peores formas de trabajo infantil, con énfasis en el sector rural y municipios priorizados. Realizar seguimiento al cumplimiento del Plan de Asistencia Técnica a los municipios priorizados en el periodo anterior.</p> <p><b>2.</b> Realizar Campañas de prevención, en el periodo comprendido entre el 2020 al 2022, para la prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas, protección al adolescente trabajador y medidas inmediatas para la erradicación de las peores formas de trabajo infantil, con énfasis en el sector rural y municipios priorizados para este periodo.</p> <p><b>3.</b> Realizar jornadas de sensibilización regional y/o territorial, en el periodo comprendido entre el 2020 al 2022, para la prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas, protección al adolescente trabajador y medidas inmediatas para la erradicación de las peores formas de trabajo infantil, con énfasis en el sector rural y municipios priorizados. Criterios de priorización: Alta densidad de trabajo infantil y peores formas, Municipios de postconflicto y actividades económicas, teniendo en cuenta los lineamientos de la política pública y del plan nacional de desarrollo.</p> <p><b>4.</b> Modificar el Decreto 859 de 1995. Comité Interinstitucional para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador, con el fin de fortalecer los Comités en la prevención y erradicación del trabajo infantil y protección del adolescente trabajador;</p>	<p><b>1.</b> Continuar de manera progresiva con la implementación del Plan de Asistencia Técnica- PAT- para promover en los Planes de Acción territoriales, la inclusión de las líneas de acción para la prevención y erradicación del trabajo infantil, protección al adolescente trabajador y como medidas inmediatas para la erradicación de las peores formas de trabajo infantil, con énfasis en el sector rural.</p> <p><b>2.</b> Realizar seguimiento al cumplimiento del Plan de Asistencia Técnica para los municipios priorizados en los años 2018, 2019- 2022.</p> <p><b>3.</b> Realizar Campañas para la prevención y erradicación del trabajo infantil, protección al adolescente trabajador y como medidas inmediatas para la erradicación de las peores formas de trabajo infantil, con énfasis en el sector rural y municipios priorizados.</p> <p><b>4.</b> Realizar jornadas regionales y/o territoriales de sensibilización en el periodo comprendido entre el 2023, 2024, y en el año 2025, para la prevención y erradicación del trabajo infantil, protección al adolescente trabajador y como medidas inmediatas para la erradicación de las peores formas de trabajo infantil, con énfasis en el sector rural y municipios priorizados. Criterios de priorización: Alta densidad de trabajo infantil, peores formas, Municipios de postconflicto y actividades económicas, teniendo en cuenta los lineamientos de la política pública y los compromisos del plan nacional.</p> <p><b>5.</b> El monitoreo de los procesos de identificación, caracterización y atención de los Niños Niñas y Adolescentes identificados con algún tipo de vulnerabilidad, ya sea en Peores Formas de Trabajo Infantil (PFTI), Trabajo Infantil (TI), Riesgo (R) u Oficios del Hogar (OH), lo realiza el Ministerio del Trabajo de manera permanente a través del Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas (SIRITI) y, una vez se</p>



		<p>implemente el sistema de alertas tempranas, se monitorearán las acciones adelantadas por los entes territoriales, en los procesos de verificación y restablecimiento de derechos por medio de la oferta interinstitucional de servicios.</p> <p>6. El SIRITI al reflejar las acciones realizadas por los gobiernos locales a corto, mediano y largo plazo con los Niños Niñas y Adolescentes registrados en su sistema, permite una evaluación del impacto de la campaña de prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas y protección al adolescente trabajador, a través de sus propios indicadores, los cuales son entre otros los siguientes: Niños Niñas y Adolescentes identificados, familias caracterizadas y atenciones prestadas por cada una de las entidades garantes de la protección de los derechos de los NNA, por cada uno de los municipios, tanto en el sector urbano como en el rural, teniendo en cuenta rangos de edad, sexo y actividad económica en la que se encuentran trabajando.</p> <p>7. Evaluar el impacto de las campañas y de las jornadas desensibilización en el año 2025, con recursos que se apropien por parte del Gobierno Nacional, según disponibilidad presupuestal.</p>
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### 3.2.5. Financiamiento y Fuentes de Financiación

Para la realización de las *Campañas para la erradicación del trabajo infantil y medidas inmediatas para la erradicación de las peores formas de trabajo infantil*, se tiene una estimación de costos para un periodo de transición de 7 años (2017 – 2024) por un valor de \$ \$2.433.962.906 a precios constantes 2016. En todo caso, los recursos que se apropien en cada vigencia dependerán del contexto económico y fiscal del país, atendiendo la regla fiscal y en concordancia con el Marco Fiscal de Mediano Plazo (MFMP) y el Marco de Gasto de Mediano Plazo (MGMP). La fuente de financiación para la ejecución de las estrategias y líneas de acción es el Presupuesto General de La Nación, sin perjuicio que se identifiquen nuevas fuentes de financiación para ampliar el desarrollo de esta estrategia.

### 3.2.6. Seguimiento y Metas

Conforme a los lineamientos de la Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección Integral al Adolescente Trabajador, armonizada con la Política Nacional para la Infancia y la Adolescencia, el Ministerio del Trabajo, en desarrollo del fortalecimiento de la Arquitectura Institucional y de sus líneas de acción se articulará en especial, a través del Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas (SIRITI), y los indicadores del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF): i) Porcentaje de niños, niñas y adolescentes atendidos por medio del Proceso

Administrativo de Restablecimiento de Derechos (PARD), con motivo de trabajo infantil; ii) Porcentaje de niños, niñas y adolescentes atendidos por medio del Proceso Administrativo de Restablecimiento de Derechos PARD con motivo de trabajo infantil, en municipios PDET; iii) Territorios definidos en el respectivo plan (identificados en alto riesgo de trabajo infantil) con acciones que contribuyan a prevenir y erradicar el trabajo infantil y proteger al adolescente trabajador; iv) Municipios PDET con acciones que contribuyan a prevenir y erradicar el trabajo infantil y proteger al adolescente trabajador, se definió el siguiente indicador y sus respectivas metas en el Horizonte 2018-2024:

Indicador	Campañas de prevención del trabajo infantil y sus peores formas, implementadas				
Responsable	Ministerio del Trabajo - Dirección de Derechos Fundamentales				
Línea base 2017	Metas				
	2018	2019	2022	2024	Total
1	1	2	5	7	7

## 4. Garantía de Protección Social de los Trabajadores y Trabajadoras del Campo en Edad de Jubilarse

### 4.1. Objetivos

Para dar cumplimiento al criterio segundo del numeral 1.3.3.5 del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, se establecen dos (2) objetivos:

- a) Amparar los riesgos de la actividad laboral de los trabajadores con un ingreso inferior al salario mínimo legal mensual vigente, por medio de un Microseguro BEPS, que cubre los riesgos de enfermedad/ accidentalidad, invalidez y muerte del trabajador, como una medida de protección para la población en condición de vulnerabilidad con énfasis en el sector rural, que se encuentra por fuera del Sistema General de Riesgos Laborales.
- b) Vincular a los ciudadanos en zonas rurales que cumplan con los requisitos de ingreso establecidos en la normatividad vigente al Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS).

### 4.2. Marco Normativo de Política

Para el cumplimiento del criterio: *La garantía de protección social, mediante un beneficio económico periódico para los trabajadores y trabajadoras del campo en edad de jubilarse y*

de un subsidio de riesgos laborales, proporcional a un ahorro individual acompañado de un subsidio por parte del Estado, cuenta con el siguiente marco normativo y de política:

#### 4.2.1. Arquitectura Institucional

Entidad	Sector	Competencia	Norma
Ministerio del Trabajo	Trabajo	Fijación de política en materia de Piso de Protección Social componentes de seguridad económica, riesgos laborales y cajas de compensación familiar. Formular y adoptar 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. Igualmente fomenta políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones.	Ley 100 de 1993. Ley 797 de 2003. Decreto 4108 de 2011
Ministerio de Hacienda y Crédito Público	Hacienda y Crédito Público	Definición, formulación y ejecución de la política económica del país.	Decreto 4712 de 2008
Ministerio de Salud y Protección Social	Salud y Protección Social	Fijación de política en el componente de salud.	
Colpensiones	Trabajo	Administradora del Servicio Social Complementario de	Ley 1151 de 2007 Libro 2, Parte 2,

		Beneficios Económicos Periódicos – BEPS. De conformidad con el artículo 155 de la Ley 1151 de 2007, la Administradora Colombiana de Pensiones - COLPENSIONES, hace parte del Sistema General de Pensiones y unos de sus objetos es la administración del Sistema de Ahorro de Beneficios Económicos Periódicos de que trata el Acto Legislativo 01 de 2005 y las demás prestaciones especiales que determine la Constitución y la Ley, en su calidad de Entidad financiera de carácter especial.	Capítulo 13 del Decreto 1833/2016 Decreto 295/2017
Compañías de Seguros		Reconocimiento de seguros.	
Administradoras de Riesgos Laborales (ARL)		Administrar el sistema de riesgos laborales.	

#### 4.2.2. Arquitectura Normativa

Norma	Denominación
Constitución Art 48	Acto legislativo 01 de 2005
Ley 100 de 1993 Libros 1°, 3° y 4°	Sistema Integral de Seguridad Social
Ley 1151 de 2007 Art 155	Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010
Ley 1328 de 2009 Art 87	Normas en materia financiera, de seguros, del mercado de valores y otras disposiciones
Decreto 1833 de 2016 Libro 2, Parte 2, Capítulos 13 y 14	Compilación de las normas del Sistema General de Pensiones
Ley 789 de 2002	Empleo y Protección Social
Ley 1562 de 2012	Sistema General de Riesgos Laborales.
Decreto Ley 1295 de 1994	Reglamenta Sistema General de Riesgos Laborales.
La Ley 776 de 2002	Organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales
Decreto 600 de 2008	Participación de una entidad pública en el Sistema General de Riesgos Profesionales

### 4.3. Objetivo a) Microseguros BEPS

El Microseguro BEPS, es un mecanismo cuya finalidad es proteger a las personas de menores ingresos contra riesgos por accidente, enfermedad, fallecimiento, desastres naturales, u otros

que se determinen a cambio del pago de las primas de un seguro que se ajusta a sus necesidades, ingresos y nivel de riesgo.

### 4.3.1. Estrategias y Líneas de Acción

Estrategias	Líneas de Acción
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Continuidad de los Microseguros BEPS</li> <li>2. Producción Normativa.</li> <li>3. Gestión para apropiación presupuestal/Financiación, si se requiere.</li> <li>4. Acciones de Promoción y Prevención dirigidas a la población laboral vulnerable en el ámbito rural.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Continuidad a los Microseguros BEPS ampliando su cobertura.</li> <li>2. Elaboración de propuesta normativa por la cual se establezca un seguro para amparar los riesgos de la actividad laboral de los trabajadores del campo, que perciben un ingreso inferior al salario mínimo legal mensual vigente, con énfasis en el sector rural.</li> <li>3. Evaluar la necesidad de generar una apropiación presupuestal con un Incremento progresivo de recursos de las cotizaciones del Sistema General de Riesgos Laborales al Fondo de Riesgos laborales del 1% al 3%, para financiación del seguro.</li> <li>4. Focalización de la población rural con el concurso de las administraciones locales, ONGs, organizaciones comunitarias y demás actores con presencia a nivel municipal; y desarrollo de estrategias de comunicación a nivel territorial orientadas a promover el seguro para amparar los riesgos de la actividad laboral de los trabajadores del campo que perciben un ingreso inferior al salario mínimo legal mensual vigente, con énfasis en el sector rural.</li> <li>5. Desarrollo de acciones de implementación, de Promoción y Prevención dirigidas a la población laboral vulnerable en el ámbito rural.</li> </ol>

### 4.3.2. Ruta de Implementación

A corto plazo 2019	A mediano plazo 2020-2022	A largo plazo 2023-2031
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ampliar la cobertura de Microseguros BEPS</li> <li>2. Desarrollar acciones de Promoción y Prevención dirigidas a la población laboral vulnerable en el ámbito rural</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ampliar la cobertura de Microseguros BEPS</li> <li>2. Desarrollar acciones de Promoción y Prevención dirigidas a la población laboral vulnerable en el ámbito rural.</li> <li>3. Elaborar una propuesta normativa que establezca un seguro para amparar los riesgos de la actividad laboral de los trabajadores del campo, que perciben un ingreso inferior al salario mínimo legal mensual vigente, con énfasis en el sector rural.</li> <li>4. Evaluar los mecanismos para el financiamiento de un seguro para</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ampliar la cobertura de Microseguros BEPS.</li> <li>2. Desarrollar acciones de Promoción y Prevención dirigidas a la población laboral vulnerable en el ámbito rural.</li> <li>3. Implementación del seguro para amparar los riesgos de la actividad laboral de los trabajadores del campo que perciben, con un ingreso inferior al salario mínimo legal mensual vigente, con énfasis en el sector rural.</li> </ol>

	<p>amparar los riesgos de la actividad-laboral de los trabajadores del campo que perciben un ingreso inferior al salario mínimo legal mensual vigente, con énfasis en el sector rural.</p> <p>5. Definir estrategias para la implementación del seguro para amparar los riesgos de la actividad laboral de los trabajadores del campo que perciben, con un ingreso inferior al salario mínimo legal mensual vigente, una vez sea aprobada la normativa</p>	<p>4. Gestionar las fuentes complementarias de financiamiento de ser requerido.</p> <p>5. Realizar seguimiento a la implementación del seguro de enfermedad/accidentalidad, invalidez y muerte para amparar los riesgos de la actividad laboral de los trabajadores, con un ingreso inferior al salario mínimo legal mensual vigente, con énfasis en el sector rural.</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### 4.3.3. Financiamiento y Fuentes de Financiación

El presente punto tiene una estimación de costos para un periodo de transición de 15 años por valor total de \$28.593.092.687 a precios constantes 2016. Se precisa, que los recursos con los que actualmente cuenta el Fondo de Riesgos Laborales son suficientes para ampliar la cobertura de los beneficiarios estimados de los microseguros BEPS hasta el año 2031. El seguro de enfermedad/accidentalidad, invalidez y muerte para amparar los riesgos de la actividad laboral de los trabajadores, con un ingreso inferior al salario mínimo legal mensual vigente, con énfasis en el sector rural, será financiado con recursos del Fondo de Riesgos Laborales; para lo cual, el Gobierno Nacional, podrá reglamentar este seguro e incrementar progresivamente los recursos de las cotizaciones del Sistema General de Riesgos Laborales, del 1 % al 3%, hasta el año 2024, en caso de requerirlo.

### 4.3.4. Seguimiento y Metas

Indicador	Personas con Microseguros BEPS en zonas rurales				
Responsable	Ministerio del Trabajo - Dirección de Riesgos laborales – Colpensiones				
Línea base 2016	Metas				
	2019	2022	2026	2031	Total
2.925	22.677	77.247	140.738	215.683	215.683

Indicador	Personas con Microseguros BEPS en zonas rurales de municipios PDET				
Responsable	Ministerio del Trabajo - Dirección de Riesgos laborales – Colpensiones				
Línea base 2016	Metas				
	2019	2022	2026	Total	
173	1.789	4.349	5.666	5.666	

## 4.4. Objetivo b) Beneficios Económicos Periódicos – BEPS

#### 4.4.1. Estrategias y Líneas de Acción

Estrategias	Líneas de Acción
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Flexibilizar el modelo de atención para vincular a BEPS.</li> <li>2. Fortalecer la Red Integral de Atención y Servicios BEPS.</li> <li>3. Desarrollar alianzas estratégicas.</li> <li>4. Desarrollar canales no presenciales de vinculación y asesoría.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Flexibilización del modelo de atención para vincular a BEPS a través de: Consolidación de Gestores itinerantes de Colpensiones o terceros que se contraten para el efecto, o de organizaciones comunitarias lideradas y coordinadas por ONG u otras entidades del Estado, encargados de; (i) ofrecer el trámite de vinculación; y (ii) ser el canal de comunicación entre el ciudadano y los centros no presenciales para la atención de los demás trámites de los vinculados.</li> <li>2. Realización de jornadas masivas, eventos y brigadas, a cargo de los gestores itinerantes.</li> <li>3. Fortalecimiento de la Red Integral de Atención y Servicios BEPS que presta atención y asesoría a la ciudadanía en general.</li> <li>4. Desarrollo de alianzas con actores estratégicos claves en los territorios, permitiendo mayor capilaridad de la Red, que de acuerdo con su naturaleza permiten, incluso, hacerse cargo, sin costo para Colpensiones, del trámite de vinculación (trámite para la apertura de cuenta de ahorro individual).</li> <li>5. Establecimiento de canales no presenciales para la vinculación y atención de trámites. Con el apoyo de MINTIC se garantizará el acceso de la población a la información de vinculación y se facilitará la realización del trámite. Se planea disponer de servicios de mensajería gratuita para el ciudadano para que pueda enviar la documentación de sus trámites y callcenter para su atención personalizada.</li> </ol>

#### 4.4.2. Ruta de Implementación

A corto plazo 2019	A mediano plazo 2020-2022	A largo plazo 2023-2031
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fortalecer la Red de Gestores itinerantes permitiendo ampliar la cobertura en las zonas rurales.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fortalecer la Red de Gestores itinerantes permitiendo ampliar la cobertura en las zonas rurales.</li> <li>2. Permitir a los ciudadanos vincularse al Programa a través de canales no presenciales como Web, Call-Center, Telefonía Móvil y otros.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fortalecer la Red de Gestores itinerantes permitiendo ampliar la cobertura en las zonas rurales.</li> <li>2. Permitir a los ciudadanos vincularse al Programa a través de canales no presenciales como Web, Call-Center, Telefonía Móvil y otros.</li> </ol>

### 4.4.3. Financiamiento y Fuentes de Financiación

El presente punto tiene una estimación de costos para un periodo de transición de 15 años por valor total de \$26.390.000.000 a precios constantes 2016. La fuente de financiación para la ejecución de las estrategias y líneas de acción es el Presupuesto General de La Nación.

### 4.4.4. Seguimiento y Metas

Indicador	Personas vinculadas a BEPS en zonas rurales				
Responsable	Ministerio del Trabajo - Colpensiones				
Línea base 2016	Metas				
	2019	2022	2026	2031	Total
124.057	320.631	515.631	775.631	1.100.631	1.100.631

Indicador	Personas vinculadas a BEPS en zonas rurales de municipios PDET			
Responsable	Ministerio del Trabajo - Colpensiones			
Línea base 2016	Metas			
	2019	2022	2026	Total
20.823	45.519	68.919	100.119	100.119

## 5. Promoción y Estímulo de Procesos Organizativos de los Trabajadores y Trabajadoras del Campo a través de Formas Asociativas

### 5.1. Objetivo

Promocionar y estimular los procesos organizativos de los trabajadores y trabajadoras del campo, a través de formas asociativas basadas en la solidaridad y la cooperación, de tal forma que se facilite el acceso a servicios del Estado orientados al bienestar de los trabajadores y trabajadoras.

Cabe resaltar que el componente encargado de potenciar la productividad y generación de ingresos en el campo, a través de formas organizativas y asociativas solidarias, corresponde a lo estructurado en el Plan Nacional de Fomento a la Economía Solidaria y Cooperativa Rural (PLANFES), por tanto, este criterio del Plan Progresivo de Protección Social y de Garantía de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras Rurales se desarrolla en el marco de lo expuesto



en PLANFES considerando la articulación y coherencia con la línea de economía solidaria a desarrollar en la ruralidad.

Las personas asociadas a las organizaciones solidarias fomentadas en el marco del PLANFES recibirán formación en materia de obligaciones y derechos laborales, así como en cultura de la formalización laboral, conforme a lo establecido en el criterio de: *Capacitación a los trabajadores y trabajadoras agrarios y a las empresas, en materia de obligaciones y derechos laborales, y el fomento de la cultura de la formalización laboral.*

El Plan Nacional de Fomento a la Economía Solidaria y Cooperativa Rural (PLANFES), es el documento de política pública por el cual se establecen los lineamientos para el FOMENTO de una economía basada en la solidaridad, la cooperación y la asociatividad como instrumento para la integración, revitalización socioeconómica de los territorios y el mejoramiento de las condiciones de vida de las comunidades rurales.

## 5.2. Marco Normativo y de Política

Para el cumplimiento del criterio: *La promoción y estímulo de procesos organizativos de los trabajadores y trabajadoras del campo a través de formas asociativas basadas en la solidaridad y la cooperación, de tal forma que se facilite el acceso a servicios del Estado orientados al bienestar de los trabajadores y trabajadoras,* se cuenta con el siguiente marco normativo y de política:

### 5.2.1. Arquitectura Institucional

Entidad	Sector	Competencia	Norma
Ministerio del Trabajo	Trabajo	Formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía social y solidaria y del trabajo decente	Decreto 1448 de 2011
Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias -UAEOS	Trabajo	Diseñar, dirigir, coordinar y ejecutar los programas y proyectos para la promoción, planeación, protección, fortalecimiento y desarrollo de las organizaciones solidarias.	Decreto 4122 de 2011
Superintendencia de la Economía Solidaria	Hacienda	Organismo técnico del Estado encargado de supervisar la preservación de los valores, principios y características esenciales de las organizaciones de la economía solidaria, así como la actividad, los resultados y	Decreto 186 de 2004

		beneficios para sus asociados. Trabajamos con estándares de calidad para proteger los intereses colectivos, en el marco de una política de transparencia y buen gobierno, para generar confianza y fortalecer al sector como alternativa de desarrollo social y económico de Colombia.	
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

## 5.2.2. Arquitectura Normativa

Norma	Denominación
Ley 1573 de 2015	Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014 -2018 "Todos por un nuevo País
Ley 789 de 2002	Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo
Ley 278 de 1996	Por la cual se crea la Comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales creada por el artículo 56 de la Constitución Política
Ley 454 de 1998	Por la cual se determina el marco conceptual que regula la economía solidaria, se transforma el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas en el Departamento Administrativo Nacional de la Economía Solidaria, se crea la Superintendencia de la Economía Solidaria
Ley 79 de 1988	Por la cual se actualiza la Legislación Cooperativa
Decreto 1480 de 1989	Por el cual se determina la naturaleza, características, constitución, regímenes internos, responsabilidades, sanciones y se dictan medidas para el fomento de las Asociaciones Mutualistas
Decreto 1481 de 1989	por el cual se determinan la naturaleza, características, constitución, regímenes internos de responsabilidad y sanciones, y se dictan medidas para el fomento de los fondos de empleados.
Ley 1391 de 2010	Por medio de la cual se modifica el Decreto Ley 1481 de 1989 y se dictan otras disposiciones
Decreto 4588 de 2006	Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado
Ley 1233 de 2008	Por medio de la cual se precisan los elementos estructurales de las contribuciones a la seguridad social, se crean las contribuciones especiales a cargo de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, y a las Cajas

	de Compensación Familiar, se fortalece el control concurrente y se dictan otras disposiciones
Decreto 3553 de 2008	Por el cual se reglamenta la Ley 1233 de 2008
Ley 743 de 2002	Por la cual se desarrolla el artículo 38 de la Constitución Política de Colombia en lo referente a los organismos de acción comunal
Decreto 2350 de 2003	Por el cual se reglamenta la Ley 743 de 2002
Ley 720 de 2001	Por medio de la cual se reconoce, promueve y regula la acción voluntaria de los ciudadanos colombianos
Decreto 4290 de 2005	Por el cual se reglamenta la Ley 720 de 2001
Decreto 455 de 2004	Por el cual se establecen las normas sobre toma de posesión y liquidación aplicables a entidades solidarias vigiladas por la Superintendencia de la Economía Solidaria que adelantan actividades
Decreto 756 de 2000	Por el cual se determinan reglas especiales para el procedimiento aplicable a la toma de posesión de las cooperativas financieras, cooperativas de ahorro y crédito y cooperativas multi-activas o integrales con sección de ahorro y crédito

### 5.2.3. Estrategias y líneas de acción

Estrategias	Líneas de Acción
<p>1. Incentivar los procesos organizativos de los trabajadores y trabajadoras del campo, a través de formas asociativas autosostenibles.</p> <p>2. Fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones solidarias para facilitar a sus asociados y asociadas el acceso al Sistema de Protección y Seguridad Social.</p> <p>3. Generar estrategias para incentivar la formalización laboral en las organizaciones solidarias.</p>	<p>1. Diseño de herramientas solidarias para diferentes actividades en desarrollo de los diferentes planes que hacen parte del Acuerdo de paz.</p> <p>2. Propuestas normativas para facilitar el desarrollo y fortalecimiento de organizaciones solidarias.</p> <p>3. Estudio de la normativa vigente y proyección de ajustes o nueva normativa que facilite la protección social de los trabajadores y trabajadoras a través de organizaciones solidarias, guardando las características, principios y fines de dichas organizaciones.</p> <p>4. Exploración de mecanismos para el acceso a la protección social a partir de organizaciones solidarias.</p> <p>5. Definición y coordinación de esquemas de registro, vigilancia, Inspección y control de las organizaciones solidarias que asocian trabajadores y trabajadoras en coordinación con la implementación del PLANFES.</p> <p>6. Formación a las organizaciones solidarias fomentadas en el PLANFES en cultura de la formalización laboral y el cumplimiento de obligaciones y derechos laborales.</p>

## 5.2.4. Ruta de Implementación

Establece orden y secuencia de acciones (temporal y geográfica) teniendo en cuenta las acciones de corto, mediano y largo plazo. (Horizonte de transición de 8 años).

A corto plazo 2019	A mediano plazo 2020-2022	A largo plazo 2023-2031
<p>1. Definición del plan de trabajo intrasectorial.</p> <p>2. Identificación de entidades diferentes al sector trabajo con capacidades para aportar al desarrollo del objetivo.</p> <p>3. Se continuará con el desarrollo del piloto en los municipios de San Alberto Cesar, San Antero y San Bernardo del Viento en Córdoba, para el refinamiento del modelo de gestión y la formación a las organizaciones solidarias fomentadas en el PLANFES en cultura de la formalización laboral y el cumplimiento de obligaciones y derechos laborales</p>	<p>1. Estudio de la normativa vigente y proyección de ajustes o nueva normativa que facilite la protección social de los trabajadores y trabajadoras a través de organizaciones solidarias guardando las características, principios y fines de dichas organizaciones.</p> <p>2. Exploración y desarrollo de mecanismos para el acceso protección social a partir de organizaciones solidarias.</p> <p>3. Diseño de herramientas que facilite la contratación de organizaciones solidarias</p> <p>4. Definición y coordinación de esquemas de registro, vigilancia, Inspección y control de las organizaciones solidarias que asocian trabajadores y trabajadoras en coordinación con la implementación del PLANFES.</p> <p>5. Se fortalecerán las organizaciones solidarias en cultura de la formalización laboral y el cumplimiento de obligaciones y derechos laborales</p>	<p>1. Se continuará trabajando con los municipios restantes, la creación de nuevas organizaciones solidarias, así como la formación y fortalecimiento de las mismas en cultura de la formalización laboral y el cumplimiento de obligaciones y derechos laborales, en la priorización definida en las fases iniciales del modelo de gestión.</p>

## 5.2.5. Financiamiento y Fuentes de Financiación

Las actividades de fomento de las organizaciones solidarias ya se encuentran presupuestadas en el PLANFES. La fuente de financiación para la ejecución de las estrategias y líneas de acción es el Presupuesto General de La Nación.

## 5.2.6. Seguimiento y Metas

El seguimiento se realizará de acuerdo con la meta definidas en el Plan Nacional de Fomento a la Economía Solidaria y Cooperativa Rural (PLANFES).

# 6. Promoción de la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad

## 6.1. Objetivo

Promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sector rural.

## 6.2. Marco Normativo y de Política

### 6.2.1. Arquitectura Institucional

Entidad	Sector	Competencia	Norma
Ministerio del Trabajo	Sector Trabajo	Fijación de política Laboral	Decreto 4108 de 2011
Ministerio del Interior	Sector Administrativo del Interior	Fijación de política de Discapacidad	Ley 1145 de 2007 y Decreto 2107 de 2016
Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo	Sector Trabajo	Agencias de empleo de la Cajas de Compensación Familiar, SENA y entes territoriales	Ley 1636 de 2016
Servicio Nacional de Aprendizaje	Sector Trabajo	Formación para el trabajo	Ley 119 de 1994

### 6.2.2. Arquitectura Normativa

Norma	Denominación
Ley 361 de 1997 - art. 22 al art. 34.	Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con discapacidad y se dictan otras disposiciones, especialmente el Capítulo IV de la INTEGRACION LABORAL art. 22 al art. 34.
Ley 1346 de 2009 – art 27	Ratificación de la convención de los derechos de las personas con discapacidad ante las Naciones Unidas)
Ley 1618 de 2013 - Art. 12 y art. 13	Garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda formación de discriminación por razón de discapacidad en concordancia con la Ley 1346 de 2009
Ley 1636/13	Mecanismo de Protección al Cesante
Decreto 2011 de 2017	Adición al Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo

	relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidades en el sector público.
Decreto 392 de 2018	Estableció un sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad, mediante un puntaje adicional del uno por ciento (1%) del total de los puntos establecidos para proponentes con trabajadores con discapacidad en los procesos de licitaciones públicas y concursos de méritos.

### 6.2.3. Estrategias y líneas de acción

Estrategias	Líneas de Acción
<p>1. Implementar una ruta de empleo para la inclusión de personas con discapacidad en las zonas rurales a través del modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas, teniendo en cuenta sus interseccionalidades (Mujer, Étnicos, Jóvenes)</p> <p>2. Implementar la ruta de autoempleo para la inclusión de personas con discapacidad en las zonas rurales.</p> <p>3. Implementar estrategia de comunicaciones para la promoción de la inclusión laboral y productiva de la población con discapacidad, en el sector rural.</p>	<p>1. Fortalecer los prestadores del Servicio Público de Empleo para la atención de la población con discapacidad en el sector rural, en temas de gestión y colocación laboral a través del modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas, teniendo en cuenta sus interseccionalidades (mujer, étnicos, jóvenes).</p> <p>2. Promover con los empresarios la normatividad relacionada con la inclusión laboral de las personas con discapacidad a través del modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas, teniendo en cuenta sus interseccionalidades (Mujer, Étnicos, Jóvenes)</p> <p>3. Diseñar alternativas para abordar temas de emprendimiento de la población con discapacidad en el sector rural.</p> <p>4. Desarrollar alianzas con cadenas radiales o emisoras comunitarias, canales regionales para sensibilizar a la población sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad</p>

### 6.2.4. Ruta de Implementación

A corto plazo 2019	A mediano plazo 2020-2022	A largo plazo 2023-2031
1. Diseñar e Implementar una ruta de empleo que promueva la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las zonas rurales.	1. Implementar una ruta de empleo que promueva la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las zonas rurales.	1. La ruta de implementación al largo plazo reproducirá la ruta de implementación de mediano plazo, con los ajustes que se estimen necesarios. <sup>15</sup>

<sup>15</sup> Es importante diferenciar la estrategia que se implementará en los territorios rural y rural disperso, ya que las condiciones del terreno determinarán la estrategia a utilizar, por ejemplo la red de prestadores del Servicio Público de Empleo, debe realizar los ajustes razonables tanto de personal como de equipo para el fortalecimiento de capacidades y competencias para el trabajo de los buscadores y de los posibles

<p>2. Transferencia de conocimiento a los funcionarios y colaboradores de los centros de empleo, en inclusión laboral de personas con discapacidad.</p> <p>3. Dar a conocer los ajustes razonables en los centros de empleo ubicados en las zonas priorizadas, de acuerdo con las necesidades de la población con discapacidad atendida con enfoque diferencial (Étnicos, Mujeres, Jóvenes).</p> <p>4. Adelantar los ajustes normativos para promover la vinculación, permanencia y retiro o terminación del contrato de trabajo de las personas en situación de discapacidad.</p> <p>5. Desarrollo de Jornadas de socialización de la normatividad. Socializar, Monitorear, y evaluar la implementación de la normatividad</p> <p>6. Impulsar la participación de población con discapacidad en el fortalecimiento de las capacidades y competencias para el trabajo.</p> <p>7. Procesos de asesoría empresarial a través de los Centros de Desarrollo Empresarial</p> <p>8. Diseñar campañas publicitarias inclusivas</p>	<p>2. Implementación de los ajustes razonables requeridos en los centros de empleo ubicados en las zonas priorizadas, de acuerdo con las necesidades de la población con discapacidad atendida, teniendo en cuenta sus interseccionalidades (Étnicos, Mujeres, Jóvenes).</p> <p>3. Realizar jornadas de socialización de normatividad.</p>	
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

## 6.2.5. Financiamiento y Fuentes de Financiación

El presente punto tiene una estimación de costos para un periodo de transición de 15 años por un valor total de \$14.643.513.865 a precios constantes 2016, los cuales también financian las estrategias de: i) Promoción de la vinculación laboral de las mujeres en áreas productivas no tradicionales y, ii) planes y programas social y ambientalmente sostenibles que se desarrollarán en las zonas rurales, se harán con el concurso de la mano de obra de las comunidades de la zona —hombres y mujeres. En todo caso, los recursos que se apropien en cada vigencia dependerán del contexto económico y fiscal del país, atendiendo la regla fiscal y en concordancia con el MFMP y el MGMP. La fuente de financiación para la ejecución de las estrategias y líneas de acción es el Presupuesto General de La Nación, sin perjuicio que se identifiquen nuevas fuentes de financiación para ampliar el desarrollo de esta estrategia.

---

empleadores, así como para atender a la población con diferentes discapacidades a través de las estrategias móviles.

## 6.2.6. Seguimiento y Metas

Indicador	Municipios rurales sensibilizados en el marco del Modelo de Inclusión Laboral con énfasis en la inclusión laboral de personas con discapacidad				
Responsable	Ministerio del Trabajo				
Línea base 2016		Metas			
	2019	2022	2026	2031	Total
0	15	65	171	201	201

Indicador	Porcentaje de municipios definidos con cobertura del Servicio Público de Empleo con énfasis en la vinculación laboral de personas con discapacidad.			
Responsable	Ministerio del Trabajo – UAESPE			
Línea base 2018		Metas		
	2019	2022	2027	Total
0	8,86%	40,51%	100%	100%

# 7. Promoción de la Vinculación Laboral de las Mujeres en Áreas Productivas no Tradicionales

## 7.1. Objetivo

Fortalecer los programas y proyectos que permitan territorializar y transversalizar el enfoque de género con énfasis en el sector rural, a través de los mecanismos que fomenten la vinculación laboral de las mujeres en áreas productivas no tradicionales<sup>16</sup>.

## 7.2. Marco Normativo y de Política

Para el cumplimiento del criterio: *La promoción de la vinculación laboral de las mujeres en áreas productivas no tradicionales*, se cuenta con el siguiente marco normativo y de política:

---

<sup>16</sup> Se entiende áreas productivas no tradicionales como aquellas ocupaciones típicamente ocupadas por el hombre y que la mujer no desarrolla por temas de segregación cultural o socioeconómica



## 7.2.1. Arquitectura Institucional

Entidad	Sector	Competencia	Norma
Ministerio del Trabajo	Trabajo	Formular, dirigir, coordinar y evaluar la política social en materia de trabajo y empleo, pensiones y otras prestaciones.	Decreto 4108 de 2011
Ministerio de Educación	Educativo	Definición, formulación y ejecución de la política económica del país.	Decreto 5012 de 2009
Ministerio de Hacienda y Crédito Público	Hacienda y Crédito Público	Definición, formulación y ejecución de la política económica del país.	Decreto 4712 de 2008
Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y entidades del sector.	Agricultura	Fijación de política	Ley 101 de 1993
Ministerio de Salud y Protección Social	Salud y Protección Social	Fijación de política	Ley 1444 de 2012
Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer	Administrativo de la Presidencia	Diseño de política para promover la equidad de género	Decreto 1649 de 2014
Programa de Naciones Unidas (PNUD)	Multilateral	Aliado estratégico	N/A
ONU Mujeres	Multilateral	Aliado estratégico	N/A
Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo	Trabajo	Administración de la red de prestadores del Servicio Público de Empleo	Ley 1636 de 2016
Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)	Trabajo	Formación para el trabajo	Ley 119 de 1994
Cajas de Compensación Familiar.	Publico/Privado	Prestadores del Servicio Público de Empleo	Decreto 2852 de 2013

## 7.2.2. Arquitectura Normativa

Norma	Denominación
Ley 731 de 2002	Mujeres rurales
Ley 1257 de 2008	Prevención y Sanción de la Violencia y Discriminación contra la Mujer
Ley 1429 de 2010	Formalización y Generación de Empleo
Decreto 545 de 2011	Reglamentación parcial de los artículos 5,7,48 y 50 de la Ley 1429 de 2010 "Formalización y Generación de Empleo".
Ley 1450 de 2011	PND 2010-2014
Ley 1496 de 2011	Igualdad Salarial y de Retribución Laboral entre Mujeres y Hombres
Bases PND 2014-2018	Todos por un nuevo país
Ley 1753 de 2015	PND 2014-2018
Ley 1955 de 2019	PND 2018-2022
Ley 1636 de 2013	Mecanismo de Protección al Cesante

### 7.2.3. Estrategias y líneas de acción

Estrategias	Líneas de Acción
<p>1. Incorporar criterios de equidad laboral en el desarrollo de los planes, programas y presupuestos, social y ambientalmente sostenibles que se desarrollarán en las áreas rurales.</p> <p>2. Implementar la ruta de empleabilidad con enfoque de género a través de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo y el modelo de inclusión laboral con enfoque diferencial (Étnicos, Mujeres, Personas con Discapacidad, Jóvenes)</p>	<p>1. Desarrollar de manera permanente procesos formativos para el empoderamiento de las mujeres en temas de equidad de género, la participación e incidencia y la autonomía económica para las mujeres.</p> <p>2. Fomento de la participación de las mujeres en las etapas de concertación y formulación de los planes, programas y presupuestos social y ambientalmente sostenibles, con enfoque de género que se desarrollarán en las zonas rurales.</p> <p>3. Desarrollar procesos formativos que cualifiquen y amplíen las posibilidades de vocación y vinculación laboral de mujeres en sectores del trabajo no tradicionales.</p> <p>4. Desarrollo de procesos para la inclusión de la Equidad de Género en las organizaciones rurales.</p> <p>5. Realizar seguimiento y Monitoreo de la Estrategia de Inclusión Laboral con Equidad de Género, en zonas rurales.</p> <p>6. Establecer mecanismos de información para facilitar el acceso a las oportunidades laborales que surjan en el marco de la RRI y en particular de los planes integrales de sustitución y desarrollo alternativo.</p>

### 7.2.4. Ruta de Implementación

A corto plazo 2019	A mediano plazo 2020-2022	A largo plazo 2023-2031
<p>1. Diseñar herramientas metodológicas, para la implementación del presente plan, contemplando pedagogías con enfoque territorial, tiempos y presupuestos.</p> <p>2. Acompañamiento y asistencia técnica para la incorporación del enfoque diferencial (étnicos, Mujeres, Jóvenes, PCD) con énfasis en atención a mujeres y autonomía económica, dirigido a entidades encargadas de la intervención sobre las comunidades.</p> <p>3. Adelantar procesos de formación y empoderamiento de las formas asociativas de las mujeres sobre temas de equidad de género y autonomía económica de las mujeres.</p> <p>4. Definir el financiamiento de los planes, programas y proyectos social y ambientalmente sostenibles</p>	<p>1. Acompañamiento y asistencia técnica para la incorporación del enfoque diferencial teniendo en cuenta la equidad de género y autonomía económica, dirigido a entidades encargadas de la intervención sobre las comunidades.</p> <p>2. Implementar los planes, programas y proyectos social y ambientalmente sostenibles desarrollados, atendiendo criterios de equidad laboral y en concertación con las mujeres de las zonas rurales.</p> <p>3. Identificar la Información disponible de los mercados laborales de las zonas que se intervendrán.</p> <p>4. Seguimiento a la transferencia de conocimiento realizada para el fortalecimiento de prestadores y articulación de actores en territorio, para la atención con enfoque</p>	<p>1. Dar continuidad a la ruta de implementación establecida para el corto y mediano plazo.</p> <p>2. Realizar seguimiento y evaluación a las estrategias planteadas. La ruta de implementación al largo plazo reproducirá la ruta de implementación de mediano plazo y dependerá del ciclo de implementación y los ciclos de ejecución que se establezcan.</p>

<p>que se desarrollarán en las áreas rurales.</p> <p>5. Identificar la Información disponible de los mercados laborales de las zonas que se intervendrán.</p> <p>6. Realizar transferencia de conocimientos para el fortalecimiento de prestadores y articulación de actores para la atención diferencial en la ruta de empleo</p> <p>7. Desarrollar y aplicar incentivos para la contratación de mujeres en áreas productivas no tradicionales</p> <p>8. Apoyar la Implementación de la estrategia de comunicaciones para la promoción de la inclusión laboral y productiva de la población rural en áreas productivas no tradicionales</p> <p>9. Hacer seguimiento de los Indicadores de Gestión de las Agencias de Empleo, en el marco de la adopción del enfoque diferencial, teniendo en cuenta la equidad de género en la ruta de empleo</p>	<p>diferencial (étnicos, Mujeres, Jóvenes, PCD) con énfasis en la atención de mujeres en la ruta de empleo.</p> <p>5. Apoyar la Implementación de la estrategia de comunicaciones para la promoción de la inclusión laboral y productiva de la población rural en áreas no tradicionales</p> <p>6. Hacer seguimiento de los Indicadores de Gestión de las Agencias de Empleo en el marco de la ruta de empleo con enfoque diferencial (étnicos, Mujeres, Jóvenes, PCD) y con énfasis especial en la atención a mujeres.</p> <p>7. Evaluar los resultados de las acciones en el marco de la gestión y colocación de mujeres en áreas no tradicionales.</p> <p>8. Fortalecer los servicios de información y divulgación de oferta laboral disponible en zonas rurales.</p>	
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

### 7.2.5. Financiamiento y Fuentes de Financiación

El presente punto tiene una estimación de costos para un periodo de transición de 15 años por un valor total de \$13.431.399.647, los cuales también financian las estrategias de: i) Promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sector rural y, ii) planes y programas social y ambientalmente sostenibles que se desarrollarán en las zonas rurales, se harán con el concurso de la mano de obra de las comunidades de la zona —hombres y mujeres. En todo caso, los recursos que se apropien en cada vigencia dependerán del contexto económico y fiscal del país, atendiendo la regla fiscal y en concordancia con el MFMP y el MGMP. La fuente de financiación para la ejecución de las estrategias y líneas de acción es el Presupuesto General de La Nación, sin perjuicio que se identifiquen nuevas fuentes de financiación para ampliar el desarrollo de esta estrategia.

### 7.2.6. Seguimiento y Metas

Indicador	Porcentaje de territorios definidos en el respectivo plan con cobertura del Servicio Público de Empleo en zonas rurales con énfasis en la vinculación laboral de las mujeres en áreas productivas no tradicionales				
Responsable	Ministerio del Trabajo – UAESPE-				
Línea base 2016		Metas			
	2019	2022	2026	2027	Total
0	20%	47.78%	94.44%	100%	100%

Indicador	Porcentaje de municipios PDET con cobertura del Servicio Público de Empleo en zonas rurales con énfasis en la vinculación laboral de las mujeres en áreas productivas no tradicionales			
Responsable	Ministerio del Trabajo – UAESPE			
Línea base 2016	Metas			
	2019	2022	2026	Total
0	21.18%	50.59%	100%	100%

Indicador	Porcentaje de municipios priorizados con cobertura del Servicio Público de Empleo en zonas rurales, con acuerdos de sustitución voluntaria de cultivos de uso ilícito, con énfasis en la vinculación laboral de las mujeres			
Responsable	Ministerio del Trabajo – UAESPE			
Línea base 2016	Metas			
	2019	2022	2025	
0	21.21%	66.67%	100%	

## 8. Capacitación en Obligaciones y Derechos Laborales a Trabajadores Agrarios y Empresas y Fomento de la Cultura de Formalización Laboral

Para dar cumplimiento al sexto criterio del numeral 1.3.3.5 del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, se establecen dos objetivos:

- a) Sensibilizar y capacitar a los trabajadores y trabajadoras agrarios y a las empresas, en materia de obligaciones y derechos fundamentales del trabajo con el enfoque del trabajo decente.
- b) Fomentar la cultura de la formalización laboral en el sector rural.

## 8.1. Marco Normativo de Política

Para el cumplimiento del criterio: *La capacitación a los trabajadores y trabajadoras agrarios y a las empresas, en materia de obligaciones y derechos laborales, y el fomento de la cultura de la formalización laboral*, se cuenta con el siguiente marco normativo y de política:

### 8.1.1. Arquitectura Institucional

Entidad	Sector	Competencia	Norma
Ministerio del Trabajo	Trabajo	<p>Son objetivos del Ministerio del Trabajo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través 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>El Ministerio de Trabajo fomenta políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones.</p>	<p>Decreto 4108 de 2011 que establece las funciones del Ministerio de Trabajo y sus dependencias.</p> <p>Ley 1610 de 2013 a través de la cual se regulan los acuerdos de formalización laboral</p>
Ministerio del Interior	Público	Articulación interna para la política de víctimas del conflicto armado.	Resolución 0289 de 2016 a través de la cual las entidades que conforman el SNARIV definen su oferta institucional dirigida a las víctimas del conflicto armado.
Ministerio de Agricultura	Público	Aliado dado que dentro de sus funciones se encuentra la de formular políticas, orientar y dirigir la formulación de planes para el Desarrollo rural y en general	

Ministerio de Salud y Protección Social	Salud y Protección Social	<p>para las áreas rurales del país.</p> <p>En especial los PDETS, dado que tienen identificados sus líderes comunales rurales y las necesidades que requieren en materia de derechos fundamentales en el trabajo.</p>	Decreto 567 de 2014 Red Nacional de Formalización Laboral
Ministerio de Comercio	Comercio, Industria y Turismo	<p>Aliado estratégico dado que dentro del marco de sus competencias está la de formular, adoptar, dirigir, coordinar, ejecutar y evaluar la política pública en materia de pensiones, beneficios económicos periódicos y riesgos profesionales.</p>	
Gobernaciones	Público	<p>Aliado estratégico dado que en sus planes de desarrollo incluyen el trabajo decente y sus componentes.</p>	
Alcaldías	Publico	<p>Aliado estratégico dado que en sus planes de desarrollo incluyen el trabajo decente y sus componentes</p> <p>Por medio de los gremios y organizaciones sindicales se promocionan los derechos de asociación, libertad sindical y negociación colectiva</p>	
Observatorios Regionales de Mercado del Trabajo	Público – Privado	<p>Es un mecanismo que permite, además de recolectar información sobre los conflictos a nivel local, departamental y nacional, facilitar la solución de los referidos conflictos y medir el clima laboral en determinado momento.</p>	
		<p>Aliado estratégico, en virtud de que el Sistema de Seguridad</p>	Decreto 1454 de 1997 Comité nacional para la

Gremios y organizaciones sindicales	Privado	Social Integral reúne de manera coordinada un conjunto de entidades, normas y procedimientos a los cuales pueden tener acceso las personas y garantiza una calidad de vida que esté acorde con la dignidad humana. Hace parte del Sistema de Protección Social junto con políticas, normas y procedimientos de protección laboral y asistencia social.	defensa de los derechos humanos Decreto 1413 de 1997 Comisión Interinstitucional para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos de los Trabajadores Decreto 465 de 1998 que amplía el plazo de funcionamiento de la Comisión Interinstitucional para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos de los Trabajadores. Decreto 1828 de 1998 por el cual se otorga el carácter de permanente a la Comisión Interinstitucional para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos de los Trabajadores.
Consejería Presidencial para los Derechos Humanos	Público		

La Red Nacional de Formalización laboral está conformada por el conjunto de actores, procesos, recursos, políticas y normas que, para realizar los postulados del trabajo decente y de la seguridad social para todos, ejecuta acciones en los campos de la promoción, la capacitación, la orientación, el acompañamiento, la intervención en la afiliación, el seguimiento y el control de los proyectos, estrategias y actividades orientadas a la formalización laboral de los trabajadores en Colombia, incluyendo la vinculación al Sistema de Protección Social.

### 8.1.2. Arquitectura Normativa

Norma	Denominación
Constitución Política de Colombia. Artículos 39, 55, 56	Los referidos artículos se refieren a la garantía que tienen los trabajadores en Colombia para asociarse y negociar sus pliegos de peticiones, derechos que son considerados como fundamentales.
Convenio 87	Este convenio se refiere al derecho de asociación.
Convenio 98	Este convenio se refiere al derecho de negociación colectiva.
Convenio 151	Este convenio se refiere al derecho de asociación que tiene el servidor público.
Convenio 154	Este convenio se refiere a la negociación colectiva del sector público
Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950. Artículos 353, 354, 358	Es el Código Sustantivo del Trabajo y los artículos allí enunciados se refieren al derecho de asociación y negociación que gozan los trabajadores colombianos.
Ley 278 de 1996 Artículo 3º	Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales

Ley 990 de 2005	Modifica el literal C del artículo 5° la Ley 278/96, en el sentido de reformar los participantes de la Comisión, incluyendo un representante de los pensionados y un representante de los desempleados.
Ley 1210 de 2008	Modifica el numeral 4 del artículo 448 del CST, por medio de la cual permite que después de 60 días de decretada la huelga, intervenga la Comisión Permanente de Política Salarial y Laboral con la creación de una Subcomisión para la solución concertada del conflicto.
Decreto 427 de 2008. Artículo 1.	Reglamenta literal C del artículo 5° la Ley 278/96, en el sentido de permitir que en las deliberaciones de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, así como a las de las subcomisiones departamentales y comités asesores por sectores económicos, podrán ser invitados con derecho de voz, funcionarios del gobierno, el representante permanente de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, en Colombia, los asesores de los empleadores, los trabajadores o los pensionados, así como voceros de organizaciones de trabajadores, de pensionados y de empleadores no representados en la Comisión.
Decreto 4108 de 2011. Artículo 26 numerales 1º al 13	Las funciones de la Subdirección de Promoción de la Organización Social, las cuales se fundamentan en la promoción de los derechos de asociación, libertad sindical negociación colectiva y dialogo social.
Decreto 2518 de 2013. Artículos 1 al 5	Modifica la estructura del Ministerio del Trabajo.
Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014. Artículo 1º, numeral 4, 6, 15, 34	“Por la cual se asignan competencias a las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo”. En los artículos allí mencionados las Direcciones Territoriales en colaboración con la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo promueve los derechos de asociación, libertad sindical, negociación colectiva y dialogo social.
Ley 1753 de 2015, artículos 74 y 75	PND “Todos por un nuevo país” 2014-2018, se promueve el trabajo decente y sus componentes.
Decreto 1454/97	Por el cual se crea el Comité Nacional para la defensa de los DH y la aplicación del DIH en el sector rural colombiano
Decreto 465/98	Por el cual se amplía el término del funcionamiento de la Comisión Nacional para la defensa de los Derechos Humanos de los Trabajadores
Decreto 1828/98	Por el cual se otorga el carácter de permanente a la Comisión Interinstitucional para la protección y promoción de los Derechos Humanos de los Trabajadores
Decreto 1413 del 97	Crea la Comisión Interinstitucional para la promoción y protección de los derechos humanos de los trabajadores
Ley 100 de 1993	Establece dentro de los objetivos del sistema de seguridad social integral garantizar la ampliación de cobertura hasta lograr que toda la población



	acceda al sistema, mediante mecanismos que permitan a sectores sin la capacidad económica suficiente como campesinos, indígenas y trabajadores independientes, artistas, deportistas, madres comunitarias, acceder al sistema y al otorgamiento de las prestaciones en forma integral.
Ley 789 de 2002	Define el Sistema de Protección Social como un conjunto de políticas públicas orientadas a disminuir la vulnerabilidad y mejorar la calidad de vida; para obtener como mínimo el derecho a la salud, la pensión y al trabajo, contemplando igualmente la afiliación a las Cajas de Compensación Familiar.
Ley 797 de 2003	Sobre el ingreso base de cotización al Sistema General de Pensiones, se establece que los trabajadores del servicio doméstico pueden cotizar sobre un valor menor al salarimínimo mensual, siempre que no fuera inferior al 50% del mismo.
Decreto 2340 de 2003	Señala que las Cajas de Compensación Familiar administrarán un fondo para apoyar al empleo.
Decreto 1465 de 2005	Dispone en desarrollo de los Decretos 3667 de 2004 y 187 de 2005, que las Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral y el SENA, el ICBF y las Cajas de Compensación Familiar, deben permitir el pago de aportes mediante la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, por medio electrónico
Acto Legislativo 01 de 2005	Creó los Beneficios Económicos Periódicos BEPS.
Ley 1328 de 2009	Estableció el Fondo de Solidaridad Pensional como fuente principal de financiamiento del Sistema Flexible de Protección para la Vejez.
Ley 1429 de 2010	Definió la informalidad por subsistencia como "aquella que se caracteriza por el ejercicio de una actividad por fuera de los parámetros legalmente constituidos, por un individuo, familia o núcleo social para poder garantizar su mínimo vital" (Art. 2).
Decreto 545 de 2011	Reglamenta los aspectos operativos y procedimentales que permitan dar aplicación a los beneficios para las pequeñas empresas contenidos en la Ley 1429 de 2010.
Decreto 1362 de 2011	Autoriza la constitución de una Entidad Descentralizada Indirecta y reglamenta parcialmente el Sistema de Registro Único de Afiliados.
Ley 1444 de 2011	Establece la escisión del Ministerio de la Protección Social.
Ley 1450 de 2011	Expide el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014. Prevé la afiliación a la seguridad social de los trabajadores que laboren períodos inferiores a un mes o por días y perciban ingresos inferiores a un salario mínimo. Dispone el diseño de un esquema financiero y operativo que posibilite la vinculación de los trabajadores informales por subsistencia al Sistema de Seguridad Social Integral.
Decreto 4108 de 2011	Incluye dentro de la estructura del Ministerio del Trabajo la Subdirección de Formalización y Protección del Empleo.

Decreto 4910 de 2011	Establece la progresividad en el pago del impuesto de renta y complementarios.
CONPES 156 de 2012	Pone a consideración del Consejo de Política Económica y Social CONPES el diseño e implementación de los Beneficios Económicos Periódicos BEPS como parte de los servicios sociales complementarios del Sistema de Seguridad Social Integral, y como una nueva estrategia de los programas de gasto social para aumentar la protección para la vejez.
Ley 1562 de 2012	Modifica el sistema de riesgos laborales y señala que son afiliados obligatorios al Sistema General de Riesgos Laborales los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo escrito o verbal y los servidores públicos.
Decreto 540 de 2012	Crea la Comisión Intersectorial para la Operación del Sistema de Registro Único de Afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral y de Protección Social.
Ley 1636 de 2013	Creó el Mecanismo de Protección al Cesante que incluye el Servicio Público de Empleo y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo. Indicó que se entiende por servicios de gestión y colocación de empleo a cargo de los prestadores del Servicio Público de Empleo: "a) Los servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo; b) Otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por el Ministerio del Trabajo, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas; c) Servicios que, asociados a los de vinculación de la oferta y demanda de empleo, tengan por finalidad mejorar las condiciones de empleabilidad de los oferentes" (Art. 29).
Decreto 489 de 2013	Reglamenta parcialmente la Ley 1429 de 2010 precisando las condiciones y requisitos para la procedencia de los incentivos que se otorgan para promover la creación de nuevas pequeñas empresas.
Decreto 604 de 2013	Reglamenta el acceso y operación del Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS).
Decreto 721 de 2013	Regula la afiliación de los trabajadores del servicio doméstico al Sistema de Compensación Familiar.
Decreto 1872 de 2013	Establece un plazo adicional para iniciar la operación del Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos.
Decreto 2616 de 2013	Adopta el esquema financiero y operativo para la vinculación de trabajadores dependientes que laboren por períodos inferiores a un mes, a los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar.
Decreto 2113 de 2013	Indica que las Cajas de Compensación Familiar prestarán los servicios de gestión y colocación de empleo con cargo al 17% de los recursos para el fomento del empleo y protección al desempleo

Decreto 2518 de 2013	Modifica la estructura del Ministerio del Trabajo.
Decreto 2852 de 2013	Modifica el sistema de riesgos laborales y señala que son afiliados obligatorios al Sistema General de Riesgos Laborales los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo escrito o verbal y los servidores públicos.
Decreto 2983 de 2013	Modifica y adiciona el Decreto 604 de 2013 para garantizar la operatividad y adecuado funcionamiento del Servicio Social Complementario de BEPS.
Decreto 2943 de 2013	Establece que el empleador está en la obligación de pagar los primeros dos días por incapacidad general.
Decreto 3047 de 2013	Establece las reglas para la movilidad entre los regímenes subsidiado y contributivo y viceversa, focalizados en los niveles I y II del Sisbén.
Resolución 5094 de 2013	Ajusta la Planilla Integrada de Autoliquidación de Aportes PILA para permitir la autoliquidación y el pago de aportes de los trabajadores dependientes que laboren por periodos inferiores a un mes.
Decreto 289 de 2014	Reglamenta la vinculación laboral de las Madres Comunitarias con las entidades administradoras del Programa de Hogares Comunitarios de Bienestar.
Decreto 567 de 2014	Estructura la Red Nacional de Formalización Laboral
Decreto 618 de 2014	Modifica la integración y funciones de la Comisión Intersectorial para la Operación del Sistema de Registro Único de Afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral y de Protección Social
Decreto 1047 de 2014	Establece las condiciones para que los conductores cuenten con protección en salud, riesgos laborales y aporten a pensión.
Decreto 1508 de 2014	Dispone que el mecanismo de protección a la cesante cobija a los trabajadores que se encuentren en suspensión temporal involuntaria del contrato de trabajo.
Decreto 1376 de 2014	Por el cual se reglamentan los mecanismos de estructuración de las plantas de empleos de carácter temporal y los acuerdos de Formalización Laboral en las Empresas Sociales del Estado del orden nacional y territorial y se dictan otras disposiciones.
Ley 1788 de 2016	la presente ley tiene como objeto garantizar y reconocer el acceso en '1 condiciones de universalidad el derecho prestacional de pago de prima de servicios para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.
Ley 1780 de 2016	La Ley ProJoven busca promover la generación de empleo y el emprendimiento a través la eliminación de las barreras que impiden el acceso de los jóvenes al mercado laboral y al inicio de su vida productiva.
Decreto 1563 de 2016	Por el cual se adiciona al capítulo 2 del título 4 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, una sección 5 por medio de la cual se reglamenta

	la afiliación voluntaria al sistema general de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones.
Decreto 295 de 2017	Por el cual se adiciona un Capítulo al Título 13 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, a efectos de reglamentar la contribución de terceros para personas vinculadas al Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) y se dictan otras disposiciones.

## 8.2. Objetivo a) Sensibilizar y capacitar a los trabajadores y trabajadoras agrarios y a las empresas, en materia de obligaciones y derechos fundamentales del trabajo con el enfoque del trabajo decente

### 8.2.1. Estrategias y Líneas de Acción

Estrategias	Líneas de Acción
1. Desarrollar un plan de sensibilización y capacitación dirigido a los trabajadores y trabajadoras agrarios y a las empresas, en materia de obligaciones y derechos fundamentales del trabajo con enfoque del trabajo decente, cuyo fin es prevenir la violación a los derechos de asociación, libertad sindical y negociación colectiva.	1. Diálogo social, identificación y diagnóstico 2. Metodología y contenidos (Pedagógico y didáctico) 3. Seguimiento y acompañamiento

### 8.2.2. Ruta de Implementación

A corto plazo 2019	A mediano plazo 2020-2022	A largo plazo 2023-2031
1. Poner en marcha de manera progresiva las acciones de capacitación en los municipios priorizados.  2. Difundir las rutas de atención institucionales en formalización laboral, derechos fundamentales del trabajo y cumplimiento de obligaciones laborales por parte de las empresas.	1. Poner en marcha de manera progresiva las acciones de capacitación en los municipios priorizados.  2. Difundir las rutas de atención institucionales en formalización laboral, derechos fundamentales del trabajo y cumplimiento de obligaciones laborales por parte de las empresas	1. Desarrollar actividades de sensibilización a la comunidad y actores en territorio, para promoción del Trabajo Decente.  2. Adelantar acciones de capacitación a formadores (as) en derechos y obligaciones laborales y en rutas de formalización laboral a representantes de los trabajadores (as), representantes de las empresas, líderes de las comunidades y miembros de las instituciones y entidades a nivel territorial.  3. Implementar mecanismos de seguimiento y evaluación.

--	--	--

### 8.2.3. Financiamiento y Fuentes de Financiación

El presente punto tiene una estimación de costos para un periodo de transición de 15 años por valor total de \$503.994.490 a precios constantes 2016. En todo caso, los recursos que se apropien en cada vigencia dependerán del contexto económico y fiscal del país, atendiendo la regla fiscal y en concordancia con el MFMP y el MGMP. La fuente de financiación para la ejecución de las estrategias y líneas de acción es el Presupuesto General de La Nación, sin perjuicio que se identifiquen nuevas fuentes de financiación para ampliar el desarrollo de esta estrategia.

### 8.2.4. Seguimiento y Metas

Indicador	Municipios con trabajadores y trabajadoras agrarios y empresas beneficiados del programa de capacitación y divulgación en materia de obligaciones y derechos laborales
Responsable	Ministerio del Trabajo

Línea base 2016	Metas (acumuladas)				
	2019	2022	2026	2031	Total
0	121	265	457	697	697

Indicador	Municipios PDET con trabajadores y trabajadoras agrarios y empresas beneficiados del programa de capacitación y divulgación en materia de obligaciones y derechos laborales				
Responsable	Ministerio del Trabajo				
Línea base 2016	Metas (acumuladas)				
	2019	2022	2026	Total	
0	74	116	170	170	

## 8.3. Objetivo b) Fomentar la cultura de la formalización laboral en el sector rural

La Red Nacional de Formalización Laboral - RNFL se enmarca en el desarrollo de las Leyes de los Planes Nacionales de Desarrollo 1450 de 2011 y 1753 de 2015 en los cuales se establecieron propósitos específicos sobre la formalización laboral. Esta estrategia se crea a través del decreto 567 de 2014 y se define como “el conjunto de actores, procesos, recursos, políticas y normas que, para realizar los postulados del trabajo decente y de la seguridad social para todos, ejecuta acciones en los campos de la promoción, la capacitación, la orientación, el acompañamiento, la intervención en la afiliación, el seguimiento y el control de los proyectos, estrategia y actividades orientadas a la formalización laboral de los trabajadores en Colombia, incluyendo la vinculación al Sistema de Protección Social.”

Los mecanismos de articulación de la Red son las mesas nacionales en las cuales se coordinan acciones que propendan hacia la mayor protección de las personas ocupadas en el área rural,

ya que en estas mesas se convocan actores o representantes de entidades privadas y públicas de orden nacional como los ministerios, las agremiaciones, los sindicatos, entre otros.

Por otra parte, en las mesas regionales la Red apoyará y participará en la construcción de estrategias de recolección de información, caracterización e intervención de acuerdo con los planes de trabajo establecidos según sea el requerimiento en cada una de las regiones de influencia de la RED. Así mismo, serán el mecanismo que permita el seguimiento y la retroalimentación de los resultados de la implementación de los pisos de Protección Social y el fomento a la formalización laboral.

Es decir, en cada uno de dichas regiones, se diseñará un plan de trabajo regional que permita definir acciones de priorización y estrategias de intervención, que conlleven a desarrollar acciones focalizadas de promoción, divulgación y vinculación a los pisos de protección social y a la cultura de la formalización laboral. Adicionalmente, en cada una de las mesas se realizará el seguimiento a dicha implementación, como garantía para ampliar la cobertura de la población que en estos momentos no gozan de dicho beneficio.

### 8.3.1. Estrategias y Líneas de Acción

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

### 8.3.2. Ruta de Implementación

A corto plazo 2019	A mediano plazo 2020-2022	A largo plazo 2023-2031
1. Sensibilizar y orientar a la ciudadanía, empleadores y trabajadores, sobre las buenas prácticas en materia de trabajo decente y acceso a la seguridad social de los trabajadores. 2. Conformar e incorporar a la Red Nacional de Formalización Laboral, de manera progresiva, de los municipios priorizados. 3. Realizar jornadas de capacitación a las entidades territoriales y programas de asistencia técnica, con el fin de generar un proceso de formación de formadores. 4. Promover la política de formalización laboral, mediante actividades de sensibilización a la comunidad y actores en territorio. 5. Implementar los programas y proyectos de formalización del Ministerio del Trabajo.	1. Promover la política de formalización laboral, mediante actividades de sensibilización a la comunidad y actores en territorio. 2. Implementar los programas y proyectos de formalización del Ministerio del Trabajo. 3. Articular con los aliados territoriales de la Red las actividades de difusión y sensibilización para trabajadores y empleadores rurales.	1. Realizar campañas, brigadas, acciones de difusión y capacitación, y demás actividades relacionadas para promover la formalidad laboral, a nivel nacional. 2. Ejecutar acciones de acompañamiento e intervención directa para fomento de la cultura de la formalización laboral. 3. Transferencia e incorporación de la metodología de asistencia técnica en formalización laboral y promoción de la seguridad social.

6. Articular con los aliados territoriales de la Red, las actividades de difusión y sensibilización para trabajadores y empleadores rurales.		
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

### 8.3.3. Financiamiento y Fuentes de Financiación

El presente punto tiene una estimación de costos para un periodo de transición de 15 años por valor total de \$1.038.530.804 a precios constantes 2016. En todo caso, los recursos que se apropien en cada vigencia dependerán del contexto económico y fiscal del país, atendiendo la regla fiscal y en concordancia con el MFMP y el MGMP. La fuente de financiación para la ejecución de las estrategias y líneas de acción es el Presupuesto General de La Nación, sin perjuicio que se identifiquen nuevas fuentes de financiación para ampliar el desarrollo de esta estrategia.

### 8.3.4. Seguimiento y Metas

Indicador	Municipios con trabajadores y trabajadoras agrarios y empresas beneficiados del programa de fomento a la cultura de la formalización laboral			
Responsable	Ministerio del Trabajo			
Línea base 2016		Metas (acumuladas)		
	2019	2022	2026	Total
0	72	121	201	201

Indicador	Municipios PDET con trabajadores y trabajadoras agrarios y empresas beneficiados del programa de fomento a la cultura de la formalización laboral			
Responsable	Ministerio del Trabajo			
Línea base 2016		Metas (acumuladas)		
	2019	2022	2026	Total
0	43	90	170	170

# 9. Fortalecimiento del sistema fijo de inspección laboral y creación del sistema de inspección

## 9.1. Objetivos

- a) Contar con un Sistema de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, moderno y robusto, cuyo propósito es velar por la protección, garantía y promoción de los derechos en el trabajo.
- b) Diseñar e 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.

## 9.2. Marco Normativo y de Política

Para el cumplimiento del criterio: *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*, se cuenta con el siguiente marco normativo y de política:

### 9.2.1. Arquitectura Institucional

Entidad	Sector	Competencia	Norma
Ministerio del Trabajo	Trabajo	Vigilancia y control normas laborales y de seguridad social	Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo", especial art. 485 y 486
Ministerio del Trabajo	Trabajo	Inspección del trabajo	Ley 23 de 1967 ratifica Convenio 81 de la OIT
Ministerio del Trabajo	Trabajo	Inspección del trabajo de la agricultura	Ley 47 de 1975 ratifica el Convenio 129 de la OIT
Ministerio del Trabajo	Trabajo	Vigilancia y control	Ley 50 de 1990 artículo 97
Departamento Administrativo de la Función Pública	Trabajo	Funciones de los Ministerios	Ley 489 de 1998 artículos 59, 61 y 62
Ministerio Del Trabajo	Trabajo	Objetivo, estructura y funciones del sector	Decreto 4108 de 2011 artículos



		trabajo y del Ministerio del Trabajo	1,2,22,27,28,29,30,31 y 32
Ministerio del Trabajo	Trabajo	Inspección, vigilancia y control	Ley 1562 de 2012 artículo 32
Ministerio del Trabajo	Trabajo	Inspección, vigilancia y control	Ley 1610 de 2013

## 9.2.2. Arquitectura Normativa

Norma	Denominación
Constitución Política	Constitución política de Colombia artículos 53, 54, 55 y 189
Ley 319 de 1996 Artículos 7° y 8°	El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales-PROTOCOLO DE SAN SALVADOR

## 9.2.3. Estrategias y líneas de acción

Estrategias	Líneas de Acción
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Generar un proyecto de Ley establecer un Sistema de Inspección, Vigilancia y Control para establecer objetivos, principios, sujetos de especial protección, integrantes, autoridades, componentes, procedimientos y financiamiento</li> <li>2. Mejorar los procesos y procedimientos de la inspección del trabajo</li> <li>3. Reorganizar estructuralmente el nivel central y territorial del Ministerio del Trabajo</li> <li>4. Generar un proyecto de Ley para establecer un modelo de Inspección del Trabajo Móvil que permita estructurar el modelo y su financiación</li> <li>5. Fortalecimiento en atención comunitaria</li> <li>6. Puesta en marcha de la Inspección Móvil de Trabajo</li> <li>7. Desarrollar una articulación institucional para desarrollar las diferentes líneas de acción que satisfagan las necesidades de las comunidades</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Revisión, Actualización y Ajustes Normativos.</li> <li>2. Puesta en marcha del Sistema de Información respecto del Procedimiento Administrativo Sancionatorio</li> <li>3. Fortalecimientos de competencias y conocimientos.</li> <li>4. Fortalecimiento Técnico Territorial.</li> <li>5. Reorganización de las Direcciones Territoriales.</li> <li>6. Reorganización del Nivel Central</li> <li>7. Construcción de marco normativo.</li> <li>8. Potencializar competencias de atención comunitaria con enfoque diferencial.</li> <li>9. Identificación de necesidades territoriales.</li> <li>10. Diseño e implementación de modelos de operación.</li> <li>11. Articulación con sector trabajo.</li> <li>12. Articulación con actores nacionales y territoriales.</li> </ol>

## 9.2.4. Ruta de Implementación

A corto plazo 2019	A mediano plazo 2020-2022	A largo plazo 2023-2031
<p>1. Puesta en marcha en las Direcciones Territoriales del Sistema de Información respecto del Procedimiento Administrativo Sancionatorio.</p> <p>2. Capacitación a funcionarios de las Direcciones Territoriales en conocimientos específicos jurídicos</p> <p>3. Control y monitoreo de la gestión de las Direcciones Territoriales e Inspecciones Municipales</p> <p>4. Visitas de verificación de estado actual de expedientes administrativos y de fortalecimiento territorial</p> <p>5. Planes de descongestión</p> <p>6. Emisión y socialización de lineamientos para la unificación de criterios</p> <p>7. Estructuración del marco normativo para reglamentar el esquema preventivo y el mecanismo de inspección móvil</p> <p>8. Definir las metodologías de formación y priorizar las Direcciones Territoriales que serán sujeto de capacitación</p> <p>9. Ejercicio con los Directores Territoriales para identificar las problemáticas laborales en los territorios donde se desarrolló el conflicto armado incluyendo la ruralidad.</p> <p>10. Caracterización territorial de las relaciones socio laborales y vulnerabilidad de los municipios priorizados.</p> <p>11. Primera implementación de una prueba piloto y seguimiento de los resultados.</p>	<p>1. Reglamentación normativa y expedición de Resoluciones internas.</p> <p>2. Diseño y desarrollo de los componentes adicionales del Sistema Inspección, Vigilancia y Control (IVC).</p> <p>3. Ampliar la cobertura de capacitación de los actores del sistema IVC.</p> <p>4. Normalización y documentación de procedimientos de IVC.</p> <p>5. Implementación y seguimiento de procedimientos de IVC.</p> <p>6. Análisis de las Inspecciones del Trabajo Vs municipios priorizados.</p> <p>7. Diagnóstico organizacional de las Direcciones Territoriales.</p> <p>8. Proyecto de resolución para reorganización de las DT y sus funciones.</p> <p>9. Diagnóstico Organizacional de la estructura de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial</p> <p>10. Reglamentación normativa y expedición de Resoluciones internas.</p> <p>11. Implementar pilotos de sensibilización y formación en las DT priorizadas.</p> <p>12. Extensión del modelo de Inspección Móvil a las treinta y dos direcciones Territoriales y tres Oficinas Especiales del nivel nacional.</p> <p>13. Seguimiento interno con las diferentes dependencias y con las entidades del sector, respecto de los resultados</p>	<p>1. Implementación, Seguimiento y mejoras normativas si son del caso.</p> <p>2. Puesta en marcha de los componentes adicionales diseñados del Sistema de Información.</p> <p>3. Mantenimiento y ajustes generales y específicos del sistema de información.</p> <p>4. Implementación de modelos curriculares sostenibles en materia de IVC.</p> <p>5. Orientación de la Inspección del Trabajo a un esquema especializado.</p> <p>6. Seguimiento y mejoras del proceso de reorganización de las Direcciones Territoriales y sus funciones.</p> <p>7. Implementación y seguimiento del proceso de modernización de la DIVC.</p> <p>8. Implementación, seguimiento y ajustes normativos. (Sistema Dinámico).</p> <p>9. Ejecutar procesos formativos con 100% de cobertura territorial.</p> <p>10. Extensión del modelo de Inspección Móvil a todas las Direcciones Territoriales.</p> <p>11. Seguimiento interno con las diferentes dependencias y con las entidades del sector, respecto de los resultados obtenidas en las experiencias de Inspección Móvil.</p> <p>12. Integrar espacios con actores territoriales</p>

12. Mesa de trabajo interno con las diferentes dependencias y con las entidades del sector	obtenidas en las primeras experiencias de Inspección Móvil.	
13. Integrar espacios con actores territoriales para desarrollar el plan	14. Integrar espacios con actores territoriales priorizados para el desarrollo del plan.	

### 9.2.5. Financiamiento y Fuentes de Financiación

El presente punto tiene una estimación de costos para un periodo de transición de 15 años por valor total de \$31.003.448.673 a precios constantes 2016. En todo caso, los recursos que se apropien en cada vigencia dependerán del contexto económico y fiscal del país, atendiendo la regla fiscal y en concordancia con el MFMP y el MGMP. La fuente de financiación para la ejecución de las estrategias y líneas de acción es el Presupuesto General de La Nación, sin perjuicio que se identifiquen nuevas fuentes de financiación para ampliar el desarrollo de esta estrategia.

### 9.2.6. Seguimiento y Metas

Indicador	Sistema de inspección vigilancia y control fijo, fortalecido				
Responsable	Ministerio del Trabajo				
Línea base 2016		Metas (acumuladas)			
	2019	2022	2026	2031	Total
0	1	1	1	1	1

Indicador	Sistema de inspección vigilancia y control fijo fortalecido en municipios PDET <sup>17</sup>				
Responsable	Ministerio del Trabajo				

Línea base 2016		Metas (acumuladas)			
	2019	2022	2026	Total	
1	1	1	1	1	

Indicador	Porcentaje de municipios con cobertura de inspección Móvil del trabajo en áreas rurales				
Responsable	Ministerio del Trabajo				
Línea base 2016		Metas (acumuladas)			
	2019	2022	2026	2031	Total

17 El indicador Sistema de Inspección Vigilancia y Control Fijo fortalecido en municipios PDET, se maneja en aquellos municipios PDET que cuentan con sistema fijo de IVC.

0	12.5%	35%	65%	100%	100%
---	-------	-----	-----	------	------

Indicador	Porcentaje de municipios PDET con cobertura de inspección Móvil del trabajo en áreas rurales			
Responsable	Ministerio del Trabajo			
Línea base 2016		Metas (acumuladas)		
	2019	2022	2026	Total
0	30%	60%	100%	100%

## 10. Planes y Programas Sociales y Ambientalmente Sostenibles que se Desarrollarán en las Zonas Rurales, se harán con el Concurso de la Mano de Obra de las Comunidades de la Zona – Hombres y Mujeres

### 10.1. Objetivo

Promover la vinculación de la mano de obra de las comunidades rurales en los planes y programas social y ambientalmente sostenibles que se desarrollarán en sus territorios, como parte de la implementación de los acuerdos de paz, bajo la protección de la normatividad laboral y los principios de dignidad y equidad.

### 10.2. Marco Normativo y de Política

Para el cumplimiento del criterio mencionado se cuenta con el siguiente marco normativo y de política:

## 10.2.1. Arquitectura Institucional

Entidad	Sector	Competencia	Norma
Ministerio del Trabajo	Trabajo	Formular, dirigir, coordinar y evaluar la política Social en materia de trabajo y empleo, pensiones y otras prestaciones.	Decreto 4108 de 2011
Ministerio de Educación	Educativo	Definición, formulación y ejecución de la política económica del país.	Decreto 5012 de 2009
Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	Comercio, Industria y Turismo	Definición, formulación y ejecución de la política desarrollo económico del país	Decreto 210 de 2003
Ministerio de Hacienda y Crédito Público	Hacienda	Definición, formulación y ejecución de la política económica del país.	Decreto 4712 de 2008
Departamento Nacional de Planeación	Planeación	Liderar, coordinar, y articular la planeación de mediano y largo plazo para el desarrollo sostenible e incluyente del país	Ley 18 de 1958
Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural	Agricultura	Definición, formulación y ejecución de la política de desarrollo rural del país	Ley 101 de 1993
Ministerio de Salud	Salud	Definición, formulación y ejecución de la política de salud del país	
Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	TIC	Definición, formulación y ejecución de la política TIC del país	
Ministerio de Vivienda y Desarrollo territorial	Vivienda	Definición, formulación y ejecución de la política de vivienda y desarrollo territorial del país	
Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)	Trabajo	Invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral,	
Cajas de Compensación Familiar	Subsidio Familiar		
Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo – UAESPE	Trabajo		Ejecutor
Unidad Administrativa			

Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS	Trabajo		Ejecutor
Superintendencia de Subsidio Familiar	Trabajo		Ejecutor
Agencia para la Renovación Territorial (ART)	Agricultura		Ejecutor
Agencia de desarrollo Territorial (ADR)	Agricultura		Ejecutor

## 10.2.2. Arquitectura Normativa

Norma	Denominación
Constitución Nacional	Constitución Nacional
Código Sustantivo del Trabajo	Código Sustantivo del Trabajo
Decretos reglamentarios	Decretos reglamentarios
Carta Internacional de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.	Carta Internacional de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
Carta de la Organización de los Estados Americanos.	Carta de la Organización de los Estados Americanos.
Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales:	Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales:
La Convención de Roma de 1950.	La Convención de Roma de 1950.
El Pacto de San José de Costa Rica aprobado por Colombia por la Ley 16 de 1972.	El Pacto de San José de Costa Rica
Convención Americana de Derechos Humanos - CADH.	Convención Americana de Derechos Humanos
Convenio 2. Sobre el desempleo de la Organización Internacional del Trabajo.	Sobre el desempleo de la Organización Internacional del Trabajo.
Convenio 29.1930, de la Organización Internacional del Trabajo.	Sobre el trabajo forzoso
Convenio 88, 1948, de la OIT	Sobre el servicio del empleo,
Convenio 111. 1958, de la OIT	Sobre la discriminación (empleo ocupación)
Convenio 138. 1973. De la OIT	Sobre la edad mínima
Ley 789 de 2002	apoya el empleo y amplía la protección social y se modifica algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo
Ley 931 de 2004.	Derecho al trabajo en condiciones de igualdad debido a la edad
Ley 1429 de 2010	formalización y generación de empleo
La Ley 1636 de 2013	Crea Mecanismo de Protección al Cesante
La Ley 1780 de 2016	Impulsa la generación de empleo para los jóvenes entre 18 y 28 años
Ley 80 de 1993	dispone las reglas y principios que rigen los contratos de las entidades públicas
Ley 1150 de 2007.	Ley 1150 de 2007.
Ley 1474 de 2011.	Ley 1474 de 2011.
Ley 816 de 2013	Apoya a la Industria Nacional a través de la contratación Pública)
Decreto 019 de 2012.	Decreto 019 de 2012.
Decreto 1510 de 2013	Decreto 1510 de 2013
Ley 79 de 1988	Actualiza la legislación cooperativa
Decreto 1333 de 1989	Establece el régimen de constitución, reconocimiento y funcionamiento de las precooperativas

Ley 454 de 1998	Determina el marco conceptual que regula la Economía Solidaria)
Ley 1934 de 2002	reglamenta parcialmente los artículos 107 y 108 de la Ley 79 de 1988)
Ley 863 de 2003	863 de 2003 (establecen normas tributarias, aduaneras, fiscales y de control para estimular el crecimiento económico y el saneamiento de las finanzas públicas
Ley 1111 de 2006 Decreto 1934/15	Decreto único sector agropecuario

### 10.2.3. Estrategias y líneas de acción

Estrategias	Líneas de Acción
<p>1. Generación de capacidades para la vinculación laboral de los hombres y mujeres, residentes en las zonas rurales en la implementación de los planes nacionales para la Reforma Rural Integral (<i>enfoque individual</i>): está orientado a garantizar que los residentes de las zonas rurales cuenten con un nivel suficiente de competencias técnicas y transversales que les permita desempeñarse en las ocupaciones que demande la implementación de la RRI, de manera que los planes y programas que se implementen en las zonas rurales puedan vincular laboralmente, en su implementación, mano de obra calificada, semicualificada o no cualificada perteneciente a las comunidades locales, a través de los medios.</p> <p>2. Generación de capacidades en organizaciones comunitarias para contribuir a la realización de los proyectos que se implementen en las zonas rurales como parte de los planes nacionales para la Reforma Rural Integral (<i>enfoque comunitario</i><sup>18</sup>); reconozca la necesidad de instalar capacidades en las organizaciones comunitarias y asociaciones campesinas para que participen en la planeación, ejecución y sostenimiento de las acciones que se implementen en las zonas rurales como parte de los planes nacionales para la RRI. El enfoque se basa en el aprovechamiento de los recursos</p>	<p><b>Enfoque individual</b></p> <p>1. Generación de un marco normativo que promueva obligaciones e incentivos que favorezcan la vinculación laboral de los hombres y mujeres residentes de las zonas rurales donde se implementen los planes nacionales para la Reforma Rural Integral.</p> <p>2. Nivelación de las competencias (Conocimientos, Habilidades y Actitudes) de los residentes rurales para responder a las necesidades de Talento Humano que demande la implementación de los planes nacionales para la RRI.</p> <p>3. Implementación de la ruta de empleo del Servicio Público de Empleo a través del modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas a nivel rural, como único mecanismo para gestionar las vacantes generadas por la implementación de los planes nacionales para la Reforma Rural Integral, garantizando la participación diferencial de los hombres y mujeres (étnicos, Mujeres, Jóvenes, PCD) de las comunidades locales)</p> <p><b>Enfoque comunitario</b></p> <p>1. Promoción de un marco normativo e</p>

18 De acuerdo con el CONPES 3857 DE 2016 “lineamientos para la gestión de la red vial terciaria”, los esquemas asociativos comunitarios implican: el “desarrollo de proyectos que involucren a las comunidades en la ejecución de las (actividades)... Con esta estrategia se espera generar pertenencia de las comunidades... Además, se espera contribuir a la construcción de cohesión social, convivencia pacífica y una relación directa entre el gobierno y la comunidad. En concordancia con lo dispuesto en la Ley 1551 de 2012, estos convenios asociativos comunitarios se podrán celebrar entre el departamento o el municipio respectivo y cualquiera de las formas asociativas previstas en la Ley 454 de 1998 y las normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan. Estas formas asociativas podrán incluir, cabildos, autoridades y organizaciones indígenas, organismos de acción comunal y demás organizaciones civiles y asociaciones residentes en el territorio, entre otros”

<p>locales y requiere el fortalecimiento de las capacidades organizacionales de las comunidades para lograr incorporar en la planeación de los PDET, acuerdos sobre el abastecimiento local de los materiales, insumos y demás elementos necesarios para la ejecución de los planes y programas de la RRI, así como la vinculación de la mano de obra local por intermedio de contratación de las organizaciones de base comunitaria, a través de esquemas asociativos comunitarios.</p> <p><b>3.</b> Cuando el componente comunitario de esta estrategia se aborde a través de esquemas asociativos solidarios, el Ministerio de Trabajo coordinará con la UAEOS en el marco del PLANFES.</p>	<p>institucional que facilite la contratación con las organizaciones sociales y comunitarias como vehículos para vincular la mano de obra local de las comunidades de las zonas</p> <p><b>2.</b> Acompañamiento a las entidades para la contratación de las organizaciones comunitarias en condiciones laborales de dignidad y equidad ajustado a la normativa internacional y laboral</p> <p><b>3.</b> Acompañar a las organizaciones sociales y comunitarias para facilitar los procesos de contratación pública a través de los esquemas asociativos comunitarios.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 10.2.4. Ruta de Implementación

### 10.2.4.1. Ruta de Implementación con Enfoque Individual

A corto plazo 2019	A mediano plazo 2020-2022	A largo plazo 2023-2031
<p><b>1.</b> Promover y articular el marco normativo e institucional que favorezca la contratación o vinculación laboral de los hombres y mujeres, residentes de las zonas rurales, donde se implementen los planes nacionales para la Reforma Rural Integral</p> <p><b>2.</b> Identificar las necesidades de Talento Humano para la implementación de los planes nacionales para la RRI, con el objeto de definir los conocimientos, habilidades y actitudes asociados a las funciones de los cargos (ocupaciones) que serán generados, así como el número de puestos de trabajo por cargo, la ubicación geográfica de los proyectos y el tiempo estimado en que será requerida la mano de obra.</p> <p><b>3.</b> Registrar las vacantes y puestos de trabajo que se generen en la implementación local de los planes para la RRI.</p> <p><b>4.</b> Implementar la ruta de empleo del Servicio Público de Empleo a nivel local, a través del Modelo de Inclusión laboral con enfoque diferencial (Étnicos,</p>	<p><b>1.</b> Identificar las necesidades de Talento Humano para la implementación de los planes nacionales para la RRI, con el objeto de definir los conocimientos, habilidades y actitudes asociados a las funciones de los cargos (ocupaciones) que serán generados, así como el número de puestos de trabajo por cargo, la ubicación geográfica de los proyectos y el tiempo estimado en que será requerida la mano de obra.</p> <p><b>2.</b> Identificar los perfiles ocupacionales de las comunidades rurales en términos de su trayectoria ocupacional y expectativas, para identificar la brecha de talento Humano.</p> <p><b>3.</b> Definir esquemas flexibles de formación para la población rural teniendo en cuenta los parámetros de funcionamiento establecidos por el SENA (número de personas, horas de formación), en el marco de la</p>	<p><b>1.</b> La ruta de implementación al largo plazo reproducirá la ruta de implementación de mediano plazo y dependerá del ciclo de implementación y de los ciclos de ejecución que se establezca para los planes y programas social y ambientalmente sostenibles que se desarrollarán en las zonas rurales.</p>



<p>Mujeres, Jóvenes, PCD) de acuerdo con el alcance de cobertura, para brindar los servicios básicos de gestión y colocación de empleo a los residentes de las zonas rurales interesados.</p> <p>5. Brindar acompañamiento y hacer seguimiento de la vinculación laboral de la mano de obra local</p>	<p>implementación de los PDET<sup>19</sup>.</p> <p>4. Registrar las vacantes o puestos de trabajo que se generen en la implementación local de los planes para la RRI.</p> <p>5. Implementar la ruta de empleo del Servicio Público de Empleo a nivel local, de acuerdo con el alcance de cobertura, para brindar los servicios básicos de gestión y colocación de empleo a los residentes de las zonas rurales interesados.</p> <p>6. Brindar acompañamiento y hacer seguimiento de la vinculación laboral de la mano de obra local en los proyectos priorizados</p>	
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

#### 10.2.4.2. Ruta de Implementación con Enfoque Comunitario

A corto plazo 2019	A mediano plazo 2020-2022	A largo plazo 2023-2031
<p>1. Socializar el marco normativo con las entidades responsables de la ejecución de los planes nacionales para la Reforma Rural Integral.</p> <p>2. Articular el marco institucional compuesto por las entidades responsables de la ejecución de los planes nacionales para la Reforma Rural Integral, con el objetivo de vincular la mano de obra local.</p> <p>3. Brindar Asistencia técnica para las entidades</p>	<p>1. Socializar el marco normativo con las entidades responsables de la ejecución de los planes nacionales para la Reforma Rural Integral.</p> <p>2. Articular el marco institucional compuesto por las entidades responsables de la ejecución de los planes nacionales para la Reforma Rural Integral, con el objetivo de vincular la mano de obra local.</p> <p>3. Brindar Asistencia técnica para las entidades</p>	<p>1. La ruta de implementación al largo plazo reproducirá la ruta de implementación de mediano plazo y dependerá del ciclo de implementación y de los ciclos de ejecución que se establezca para los planes y programas social y ambientalmente sostenibles que se desarrollarán en las zonas rurales.</p>

19 Hace alusión a: i) La conformación de grupos de aprendices con un número menor a 30 personas que es el estándar mínimo fijado por el SENA a nivel nacional, ii) utilización de aulas móviles para atender comunidades en lugares apartados donde no hay Centros de Formación SENA, iii) programas de formación complementaria (cursos cortos), con la facilidad de contratar un instructor y que éste se desplace a un sitio rural para impartir la formación, iv) Se cuenta con el Programa de Articulación con la Media, el cual se trabaja también con colegios o instituciones educativas rurales y v) el modelo de atención del programa SENA Emprende Rural (SER) es flexible ya que la formación se imparte en el sitio donde se ubican los beneficiarios, de forma tal que el Instructor se desplaza a las zonas rurales con todos los materiales de formación, sin que las personas tengan que desplazarse a los centros de formación y sus horarios son concertados con las comunidades.

<p>gubernamentales en asociatividad solidaria y esquemas asociativos comunitarios para facilitar la vinculación de las organizaciones de base comunitaria en la ejecución de los planes nacionales para la Reforma Rural Integral.</p> <p>4. Acompañar a las entidades encargadas de ejecutar los planes nacionales para la Reforma Rural Integral para facilitar los procesos de contratación pública a través de los esquemas asociativos comunitarios.</p> <p>5. Identificación de municipios y organizaciones solidarias a crear y fomentar, para que accedan a procesos de contratación en el marco de la implementación de los planes y programas de la Reforma Rural Integral.</p> <p>6. Coordinar con la UAEOS el fortalecimiento organizacional en el marco del PLANFES a las organizaciones sociales y comunitarias que sean contratadas en la implementación de los planes, programas y proyectos de la Reforma Rural Integral.</p>	<p>gubernamentales en asociatividad solidaria y esquemas asociativos comunitarios para facilitar la vinculación de las organizaciones de base comunitaria en la ejecución de los planes nacionales para la RRI.</p> <p>4. Acompañar a las entidades encargadas de ejecutar los planes nacionales para la Reforma Rural Integral para facilitar los procesos de contratación pública a través de los esquemas asociativos comunitarios.</p> <p>5. Identificación de municipios y organizaciones solidarias a crear y fomentar, para que accedan a procesos de contratación en el marco de la implementación de los planes y programas de la Reforma Rural Integral.</p> <p>6. Coordinar con la UAEOS el fortalecimiento organizacional en el marco del PLANFES a las organizaciones sociales y comunitarias que sean contratadas en la implementación de los planes, programas y proyectos de la Reforma Rural Integral.</p>	
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

### 10.2.5. **Financiamiento y Fuentes de Financiación**

El presente punto tiene una estimación de costos para un periodo de transición de 15 años por un valor total de \$13.431.399.647 a precios constantes 2016, los cuales también financian las estrategias de: i) Promoción de la vinculación laboral de personas con discapacidad y ii) Promoción de la vinculación laboral de las mujeres en áreas productivas no tradicionales. Los valores anteriores están sujetos a los techos presupuestales a partir del 2019. En todo caso, los recursos que se apropien en cada vigencia dependerán del contexto económico y fiscal del país, atendiendo la regla fiscal y en concordancia con el MFMP y el MGMP, sin perjuicio que se identifiquen nuevas fuentes de financiación para ampliar el desarrollo de esta estrategia.

### 10.2.6. **Seguimiento y Metas**

Indicador	Porcentaje de municipios priorizados con cobertura de las rutas de empleo				
Responsable	Ministerio del Trabajo				
Línea base 2016	Metas (acumuladas)				
	2019	2022	2026	2027	Total
22.22%	33.33%	60%	95.56%	100%	100%

Indicador	Porcentaje de municipios PDET con cobertura de las rutas de empleo			
Responsable	Ministerio del Trabajo			
Línea base 2016		Metas (acumuladas)		
	2019	2022	2026	Total
22.4%	34,12	62.35%	100%	100%

# 11. Extensión de Programas para la Protección Eficaz del Riesgo Económico de la Vejez hacia la Población Rural de Tercera Edad en Extrema Pobreza

## 11.1. Objetivo

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

## 11.2. Marco Normativo y de Política

Para el cumplimiento del criterio, se cuenta con el siguiente marco normativo y de política:

### 11.2.1. Arquitectura Institucional

Entidad	Sector	Competencia	Norma
Ministerio del Trabajo	Trabajo	Formular y adoptar 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	Ley 100 de 1993. Ley 797 de 2003. Decreto 4108 de 2011 Decreto 1833 de 2016

		<p>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>Igualmente fomenta políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones.</p>	
Ministerio de Hacienda y Crédito Público	Hacienda	Fijación de política en materia fiscal de seguridad social.	Decreto 4712 de 2008
Distritos y Municipios	Ejecutivo	Ejecutor de la política en el territorio	Título 14 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, Resolución 1370 de 2013 Manual Operativo Programa de Protección Social al Adulto Mayor.

### 11.2.2. Arquitectura Normativa

Norma	Denominación
Ley 100 de 1993. Libro IV de la Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones
Ley 797 de 2003. Artículo 2º	Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales.
Decreto 4108 de 2011 Capítulo II	Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo.
Decreto 1833 de 2016 Título 14 Capítulo 1	Por medio del cual se compilan las normas del Sistema General de Pensiones

### 11.2.3. Estrategias y líneas de acción

Estrategias	Líneas de Acción
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Articular con las entidades territoriales la implementación del Programa.</li> <li>2. Realizar el pago periódico del subsidio.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Focalización la población rural vulnerable con el concurso de las administraciones locales, con base en los recursos apropiados y disponibles.</li> <li>2. Establecimiento de mecanismos de pago en zonas rurales a través del administrador fiduciario</li> </ol>

### 11.2.4. Ruta de Implementación

A corto plazo 2019	A mediano plazo 2020-2022	A largo plazo 2023-2031
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Asignación progresiva de nuevos cupos</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Asignación progresiva de nuevos cupos.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Asignación progresiva de nuevos cupos</li> <li>2. Evaluación del proceso de extensión de cobertura (El cual requiere fuente de financiación adicional)</li> </ol>

### 11.2.5. Financiamiento y Fuentes de Financiación

El presente punto tiene una estimación de costos para un período de transición de 15 años por valor total de aproximadamente \$6 billones a precios constantes 2016. El valor anterior incluye el costo fiduciario a valor actual. La fuente de financiación para la ejecución de las estrategias y líneas de acción es el Fondo de Solidaridad Pensional Subcuenta de Subsistencia.

### 11.2.6. Seguimiento y Metas

Indicador	Número de cupos asignados en el programa Colombia Mayor en territorios definidos en el respectivo plan				
Responsable	Ministerio del Trabajo				
Línea base 2016		Metas (acumuladas)			
	2019	2022	2026	2031	Total
644.190	661.557	676.352	696.592	706.652	706.652

Indicador	Número de cupos asignados en el programa Colombia Mayor en municipios PDET				
Responsable	Ministerio del Trabajo				
Línea base 2016		Metas (acumuladas)			
	2019	2022	2026	Total	
264.243	277.740	287.115	299.615	299.615	

Indicador	Nuevos cupos asignados en el programa Colombia Mayor en territorios definidos en el respectivo plan				
Responsable	Ministerio del Trabajo				

Línea base 2016		Metas (acumuladas)			
	2019	2022	2026	2031	Total
23.981	41.348	56.143	76.383	86.443	86.443

<b>Indicador</b>	<b>Nuevos cupos asignados en el programa Colombia Mayor en municipios PDET</b>				
Responsable	Ministerio del Trabajo				
Línea base 2016		Metas (acumuladas)			
	2019	2022	2026	Total	
21.497	34.994	44.369	56.869	56.869	



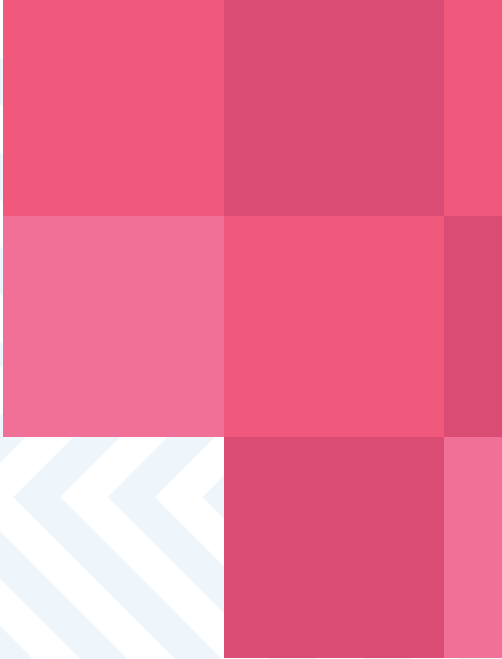
Línea de atención al ciudadano  
a nivel nacional desde cualquier celular

**120**

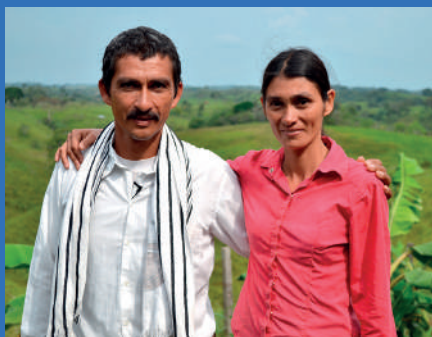
**f** MinTrabajoCol ·  MinTrabajoCol

**in** MinTrabajoCol ·  MinTrabajoCol

**www.mintrabajo.gov.co**



## ¿Qué son los Planes Nacionales Sectoriales?



Son 16 instrumentos de planeación que buscan asegurar por medio de políticas públicas, proyectos, acciones, inversiones, y sustentos jurídicos la superación de la pobreza, la desigualdad, y el cierre de la brecha entre el campo y la ciudad por los próximos 15 años de esta manera alcanzar y garantizar el bienestar de la población rural. Los anteriores, tienen su origen en el Acuerdo de Paz de 2016 y son adoptados por el Gobierno Duque en el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”, y la política de Paz con Legalidad.