

ARTÍCULO 2.2.6.5.13. INFORMACIÓN SOBRE AFILIACIÓN Y PAGO DE APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL DE TRABAJADORES EN MISIÓN.

Dentro de los diez (10) primeros días de cada mes, las Empresas de Servicios Temporales deberán informar a la correspondiente usuaria del servicio, sobre la afiliación y el pago de cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral, del personal en misión que le ha prestado sus servicios durante el mes inmediatamente anterior.

En el evento que la Empresa de Servicios Temporales no entregue la información o ésta presente inconsistencias, la usuaria del servicio deberá informar de tal hecho al Ministerio del Trabajo y/o a la Superintendencia Nacional de Salud, según sea el caso, dentro de los cinco (5) días siguientes al vencimiento del plazo estipulado en el inciso anterior.

La omisión de este deber hará solidariamente responsable a la usuaria en el pago de los correspondientes aportes, así como en las consecuencias económicas y jurídicas que se deriven de la omisión, evasión o elusión.

(Decreto número 4369 de 2006, artículo 13)



ARTÍCULO 2.2.6.5.14. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. La Empresa de Servicios Temporales es responsable de la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores de planta y en misión, en los términos previstos en el Libro 2, Título 4, del presente decreto.

(Decreto número 4369 de 2006, artículo 14)



ARTÍCULO 2.2.6.5.15. INFORMES ESTADÍSTICOS. Los informes estadísticos a que se refiere el artículo [88](#) de la Ley 50 de 1990, deberán presentarse durante los meses de enero, abril, julio y octubre de cada año, ante la Dirección Territorial del domicilio principal de la Empresa de Servicios Temporales, en los formatos elaborados para el efecto por el Ministerio del Trabajo y deberán contener la información correspondiente a vacantes, colocados y trabajadores en misión, tanto del domicilio principal como de las sucursales. Copia de dicho informe deberá ser remitido a las Direcciones Territoriales en las que funcionen sus sucursales.

(Decreto número 4369 de 2006, artículo 15)



ARTÍCULO 2.2.6.5.16. INFORME DE REFORMAS ESTATUTARIAS. Las Empresas de Servicios Temporales deberán comunicar las reformas estatutarias a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo del domicilio principal, dentro de los treinta (30) días siguientes a su protocolización, anexando el certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio.

(Decreto número 4369 de 2006, artículo 16)



ARTÍCULO 2.2.6.5.17. PÓLIZA DE GARANTÍA. La póliza de garantía deberá constituirse en cuantía no inferior a quinientas (500) veces el salario mínimo legal mensual vigente, para asegurar el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones de los trabajadores en misión, en caso de iliquidez de la Empresa de Servicios Temporales.

Dicha póliza deberá actualizarse anualmente, tomando como base las modificaciones al salario

mínimo legal mensual vigente.

El funcionario competente de la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, ordenará a la Empresa de Servicios Temporales, mediante acto administrativo debidamente motivado, reajustar el valor de la póliza de garantía, aplicando la tabla de valores que elabora el Ministerio del Trabajo, a través del Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección, con base en los siguientes parámetros:

Hasta 150 trabajadores	500 salarios mínimos mensuales legales vigentes.
De 151 a 200 trabajadores	600 salarios mínimos mensuales legales vigentes.
De 201 a 250 trabajadores	700 salarios mínimos mensuales legales vigentes.
De 251 a 500 trabajadores	1.100 salarios mínimos mensuales legales vigentes.
De 501 a 750 trabajadores	1.600 salarios mínimos mensuales legales vigentes.
De 751 a 1.000 trabajadores	2.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

PARÁGRAFO 1o. Para efecto de determinar el número de trabajadores en misión, se contabilizarán tanto los del domicilio principal de la Empresa de Servicios Temporales como los de sus sucursales.

PARÁGRAFO 2o. La póliza de garantía deberá constituirse por un año. se entiende por anualidad, el lapso comprendido entre el 1o de enero y el 31 de diciembre de cada año. En consecuencia, la primera póliza de garantía debe actualizarse durante el mes de enero del año inmediatamente siguiente a la fecha de la resolución que autoriza su funcionamiento.

(Decreto número 4369 de 2006, artículo 17)



ARTÍCULO 2.2.6.5.18. EFECTIVIDAD DE LA PÓLIZA DE GARANTÍA. La póliza de garantía se hará efectiva a solicitud de los trabajadores en misión, cuando la Empresa de Servicios Temporales se encuentre en iliquidez la cual se presumirá, sin necesidad de estudios económicos, cuando ocurra uno o más de los siguientes eventos:

1. Que el funcionario competente del Ministerio del Trabajo compruebe que por razones de iliquidez, la Empresa ha incumplido en el pago de dos o más períodos consecutivos de salario, de acuerdo con lo establecido en el contrato de trabajo.
2. Que exista mora en el pago de los aportes a la seguridad social por más de cuarenta y cinco (45) días, sin perjuicio de la cancelación de la autorización de funcionamiento de que trata el artículo 3o de la Ley 828 del 2003.
3. Que durante más de tres (3) ocasiones en una anualidad, exista mora en el pago de aportes a la seguridad social.
4. Que la Empresa de Servicios Temporales entre en el proceso de acuerdo de reestructuración de obligaciones.
5. Que la Empresa de Servicios Temporales se declare en estado de iliquidez.

Cuando un grupo de trabajadores presente queja formal por presunta iliquidez de la Empresa de Servicios Temporales, el funcionario competente solicitará al Ministerio del Trabajo que realice el correspondiente estudio económico y determine dentro de los treinta (30) días siguientes, si se

encuentra o no en estado de iliquidez.

Determinado el estado de iliquidez, sea por la ocurrencia de uno de los hechos descritos en el presente artículo o a través del estudio económico, el funcionario competente procederá por solicitud de los trabajadores en misión, a hacer efectiva la póliza de garantía, mediante acto administrativo que declara el siniestro y ordenará directamente a la compañía de seguros realizar el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, con base en las liquidaciones que para el efecto elabore el Inspector de Trabajo del lugar donde se prestó el servicio.

(Decreto número 4369 de 2006, artículo 18)



ARTÍCULO 2.2.6.5.19. FUNCIONES. Las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo tendrán las siguientes funciones, en relación con las Empresas de Servicios Temporales:

1. Otorgar, suspender o cancelar las autorizaciones de funcionamiento de las Empresas de Servicios Temporales.
2. Llevar el registro de las Empresas de Servicios Temporales, principales y sucursales autorizadas o que operen en su jurisdicción.
3. Exigir y mantener en depósito la póliza de garantía y hacerla efectiva en caso de iliquidez de la Empresa de Servicios Temporales.
4. Ordenar el reajuste de las pólizas de garantía de conformidad con lo previsto en el artículo [2.2.6.5.17](#). del presente decreto, teniendo en cuenta el movimiento de trabajadores en misión en el año inmediatamente anterior, según conste en los informes estadísticos.
5. Llevar el registro de los socios, representantes legales o administradores, que hayan pertenecido a Empresas de Servicios Temporales sancionadas con suspensión o cancelación de la autorización de funcionamiento.
6. Llevar el registro de las Empresas de Servicios Temporales que han sido autorizadas, sancionadas con suspensión y/o cancelación de la autorización de funcionamiento en su jurisdicción.
7. Registrar y consolidar la información estadística suministrada por las Empresas de Servicios Temporales de los movimientos de mano de obra tanto de las principales como de las sucursales, de manera que cumplan con los fines estadísticos para los cuales se solicita.
8. Ejercer inspección, vigilancia y control sobre las Empresas de Servicios Temporales y sobre las usuarias, a efecto de garantizar el cumplimiento de las normas contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley [50](#) de 1990, el presente capítulo y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.
9. Sancionar a las personas o entidades que realizan la actividad propia de las Empresas de Servicios Temporales, sin la debida autorización legal.
10. Verificar el cumplimiento de las Empresas de Servicios Temporales en el pago de aportes parafiscales y al Sistema de Seguridad Social Integral, de conformidad con lo previsto en el artículo [3o](#) de la Ley 828 de 2003.
11. Mantener informadas permanentemente, a la Dirección de Generación y Protección del

Empleo y Subsidio Familiar y a la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo, sobre su gestión, incluida la relativa a la imposición de sanciones.

(Decreto número 4369 de 2006, artículo 19)



ARTÍCULO 2.2.6.5.20. MULTAS.

<Valores calculados en UVT por el artículo [30](#) del Decreto 2642 de 2022. El nuevo texto es el siguiente:> El Ministerio del Trabajo impondrá mediante acto administrativo contra el cual proceden los recursos de reposición y apelación, multas diarias sucesivas hasta de 2.631,30 UVT, por cada infracción mientras esta subsista, en los siguientes casos:

Notas de Vigencia

- Valores calculados en UVT por el artículo [30](#) del Decreto 2642 de 2022, 'por el cual se modifica el Decreto 2555 de 2010 y los Decretos [1072](#) de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, [1074](#) de 2015 Único Reglamentario del Sector, Comercio, Industria y Turismo, [1075](#) de 2015 Único Reglamentario del Sector Educación y [1079](#) de 2015 Único Reglamentario del Sector Transporte', publicado en el Diario Oficial No. 52.263 de 30 de diciembre de 2022.

Concordancias

Estatuto Tributario; Art. [868](#) -Unidad de Valor Tributario-

Legislación Anterior

Texto original del Decreto 1072 de 2015:

<Inciso> El Ministerio del Trabajo Social impondrá mediante acto administrativo contra el cual proceden los recursos de reposición y apelación, multas diarias sucesivas hasta de cien (100) salarios mínimos legales mensuales vigentes, por cada infracción mientras esta subsista, en los siguientes casos:

1. Cuando cualquier persona natural o jurídica realice actividades propias de las Empresas de Servicios Temporales, sin la correspondiente autorización de funcionamiento.
2. Cuando se contraten servicios para el suministro de trabajadores en misión con Empresas no autorizadas para desarrollar esta actividad, caso en el cual, la multa se impondrá por cada uno de los contratos suscritos irregularmente.
3. Cuando la empresa usuaria contrate Servicios Temporales, contraviniendo lo establecido en los artículos [77](#) de la Ley 50 de 1990 y [2.2.6.5.7.](#) del presente decreto.
4. Cuando la Empresa de Servicios Temporales preste sus servicios con violación a las normas que regulan la actividad, siempre y cuando no originen una sanción superior, como la suspensión o cancelación de la autorización de funcionamiento.

PARÁGRAFO 1o. Las sanciones de que trata el presente artículo se aplicarán sin perjuicio de la responsabilidad solidaria existente entre la Empresa de Servicios Temporales y la empresa usuaria, y entre esta y quien suministra trabajadores de forma ilegal.

PARÁGRAFO 2o. Cuando una sucursal incurra en violación de las disposiciones que rigen las Empresas de Servicios Temporales, la multa será impuesta por el Inspector de Trabajo donde funcione la respectiva sucursal.

(Decreto número 4369 de 2006, artículo 20)



ARTÍCULO 2.2.6.5.21. SUSPENSIÓN DE LA AUTORIZACIÓN DE FUNCIONAMIENTO. La Dirección Territorial competente del Ministerio del Trabajo sancionará con suspensión de la autorización de funcionamiento, a las Empresas de Servicios Temporales y sus sucursales, en los siguientes casos:

1. Cuando no actualice y envíe la póliza de garantía, dentro del mes siguiente a la fijación del salario mínimo mensual legal vigente o a la ejecutoria de la resolución que ordene su ajuste.
2. Cuando no envíen los informes estadísticos en la forma y términos establecidos en la ley y en el presente capítulo.
3. Cuando la Empresa de Servicios Temporales haya sido sancionada con multa y la infracción persista.
4. Cuando habiendo reformado sus estatutos, no lo informe al Ministerio del Trabajo, dentro de los treinta (30) días siguientes a su protocolización.
5. Cuando no informe sobre la constitución de sucursales, dentro del mes siguiente a la inscripción en la respectiva Cámara de Comercio.
6. Cuando se presten servicios diferentes a los establecidos en su objeto social.
7. Cuando el funcionario competente del Ministerio del Trabajo, compruebe la reiterada elusión o evasión en el pago de los aportes a la seguridad social, sin perjuicio de las demás sanciones previstas en la ley.
8. Cuando venza el plazo establecido en el artículo [2.2.6.5.3](#). del presente decreto para que la Empresa de Servicios Temporales cambie el nombre, sin que este se haya producido.

(Decreto número 4369 de 2006, artículo 21)



ARTÍCULO 2.2.6.5.22. CANCELACIÓN DE LA AUTORIZACIÓN DE FUNCIONAMIENTO. La Dirección Territorial Competente del Ministerio del Trabajo cancelará la autorización de funcionamiento de las Empresas de Servicios Temporales, en los siguientes casos:

1. Cuando haya reincidencia en los eventos de suspensión establecidos en el artículo anterior.
2. Por disolución y liquidación de la sociedad, de acuerdo con el certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio.
3. Por cambio de objeto social, de acuerdo con el certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio.
4. Cuando incurra en mora superior a cuarenta y cinco (45) días, en el pago de las obligaciones

con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF, Servicio Nacional de Aprendizaje, (SENA), las cajas de compensación familiar o los Sistemas de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Laborales, de conformidad con lo previsto en el artículo [3o](#) de la Ley 828 de 2003 o las normas que la modifiquen o sustituyan.

Lo anterior, sin perjuicio del levantamiento de la sanción, en el evento de que la Empresa de Servicios Temporales cancele la obligación junto con sus intereses, dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación del acto administrativo que ordena la cancelación de la autorización de funcionamiento.

5. Cuando estando suspendida la autorización de funcionamiento por más de seis (6) meses consecutivos, el representante legal o quien haga sus veces, no demuestre interés jurídico en reactivar la prestación del servicio.

6. Cuando se cumpla(n) alguna(s) de las hipótesis previstas en el artículo [2.2.6.5.18.](#) del presente decreto, o el estudio económico realizado por el Ministerio del Trabajo arroje como resultado la liquidez de la Empresa de Servicios Temporales, sin perjuicio de la efectividad de la póliza de garantía a favor de los trabajadores en misión.

7. Cuando se compruebe que la Empresa de Servicios Temporales ha contratado con empresas usuarias, con las que tenga vinculación económica de acuerdo con lo establecido en el artículo [80](#) de la Ley 50 de 1990.

8. Cuando celebre contratos de prestación de servicios con usuarios cuyos trabajadores se encuentren en huelga, salvo que se contrate para aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio del respectivo Inspector de Trabajo, de conformidad con lo previsto en el artículo [449](#) del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo [64](#) de la Ley 50 de 1990.

9. Cuando se demuestre ante el Ministerio del Trabajo que algunos de los socios, el representante legal, o el administrador han pertenecido, en cualquiera de estas calidades, a una Empresa de Servicios Temporales sancionada con suspensión o cancelación de la autorización de funcionamiento, dentro de los últimos cinco (5) años.

(Decreto número 4369 de 2006, artículo 22)



ARTÍCULO 2.2.6.5.23. INFORME SOBRE EVASIÓN Y ELUSIÓN. Toda persona o autoridad que tenga conocimiento sobre conductas de evasión o elusión en el pago de aportes parafiscales o al Sistema de Seguridad Social Integral en las Empresas de Servicios Temporales, deberá informarlo de manera inmediata al Ministerio del Trabajo o a la Superintendencia Nacional de Salud, según sea el caso, conforme lo dispone el artículo [5o](#) de la Ley 828 de 2003.

(Decreto número 4369 de 2006, artículo 23)

CAPÍTULO 6.

EXCLUSIÓN DE APORTES AL RÉGIMEN DEL SUBSIDIO FAMILIAR, SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE, (SENA), E INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR, (ICBF).



— ARTÍCULO 2.2.6.6.1. OBJETO. El presente capítulo tiene por objeto establecer el procedimiento de acreditación de las características o condiciones para la exclusión del pago de los correspondientes aportes al Régimen del Subsidio Familiar, Servicio Nacional de Aprendizaje, (SENA), e Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, por parte de los empleadores, de conformidad con el artículo [13](#) de la Ley 789 de 2002.

(Decreto número 2286 de 2003, artículo 1o)



ARTÍCULO 2.2.6.6.2. ACREDITACIÓN DE CONDICIONES DE LOS TRABAJADORES ADICIONALES. Los empleadores que vinculen trabajadores adicionales a los que tenían en promedio en el año 2002, deberán solicitarles a éstos que acrediten las características o condiciones según sea el caso, de acuerdo con lo establecido en los numerales 1, 2, 3, 4 y 5 del artículo [13](#) de la Ley 789 de 2002, así:

1. Certificación expedida por el respectivo establecimiento de reclusión en la que conste que la persona se encuentra privada de la libertad o la fecha en la cual la haya recobrado.
2. Dictamen de pérdida de capacidad laboral expedida por la Administradora de Riesgos Laborales, (ARL); la Junta Regional de Calificación de Invalidez, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez o la entidad que con anterioridad a la vigencia de la Ley [100](#) de 1993, hubiere expedido la certificación en donde se acredite la disminución de la capacidad laboral superior al veinticinco por ciento (25%).
3. Certificación expedida por el Ministerio del Interior que acredite la condición de ser reinsertado de grupos al margen de la ley.
4. Documento de identidad para acreditar su edad.
5. La condición de jefes cabeza de hogar desempleados, se acreditará conforme a lo establecido en el párrafo 5o del artículo [13](#) de la Ley 789 de 2002. Para tal efecto, se deberá diligenciar el formulario que establezca el Gobierno nacional, el cual deberá ser suministrado por las Cajas de Compensación Familiar.

(Decreto número 2286 de 2003, artículo 2o)



ARTÍCULO 2.2.6.6.3. ACREDITACIÓN DE CONDICIONES DE LAS EMPRESAS BENEFICIARIAS. Los empleadores que pretendan beneficiarse de la exclusión del pago de aportes, deberán presentar ante la Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentran afiliados, los siguientes documentos:

1. Certificación presentada por el trabajador en donde se acredite de acuerdo con lo previsto en el artículo anterior, las características o condiciones señaladas en el artículo [13](#) de la Ley 789 de 2002.
2. Certificado de paz y salvo en donde conste que no tiene deudas pendientes frente a períodos anteriores por concepto de aportes parafiscales a pensiones, salud, riesgos laborales, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Servicio Nacional de Aprendizaje y Cajas de Compensación Familiar.
3. Diligenciar el formulario de registro de que trata el artículo [2.2.6.6.5](#). del presente decreto.

4. Acreditar el cumplimiento de lo establecido en el literal a) del párrafo 1o del artículo [13](#) de la Ley 789 de 2002, durante la ejecución de los contratos respectivos.

PARÁGRAFO 1o. Los aportes al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, (ICBF); Servicio Nacional de Aprendizaje, (SENA), y Cajas de Compensación Familiar, de que trata el numeral 2 de este artículo, serán verificados directamente por la Caja de Compensación Familiar correspondiente, sin que el empleador deba acreditar ante la misma el certificado de paz y salvo respectivo.

PARÁGRAFO 2o. Cuando el pago de los aportes al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, y al Servicio Nacional de Aprendizaje, (SENA), no se realice a través de la Caja de Compensación Familiar, corresponde a dichas entidades certificar el cumplimiento de las condiciones que dan lugar a la exclusión del pago de aportes.

(Decreto número 2286 de 2003, artículo 3o)



ARTÍCULO 2.2.6.6.4. APLICACIÓN DEL BENEFICIO DE EXCLUSIÓN DE APORTES. El beneficio de la exclusión de aportes se aplicará siempre y cuando la tasa de desempleo en la región en la que funcione la Caja de Compensación Familiar supere el doce por ciento (12%), de acuerdo con el párrafo 4o del artículo [13](#) de la Ley 789 de 2002.

Para tal efecto, la Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentre afiliada la empresa, deberá solicitar la certificación expedida por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, (DANE), en la que conste la tasa de desempleo de la región donde funcione la respectiva Caja de Compensación Familiar.

(Decreto número 2286 de 2003, artículo 4o)



ARTÍCULO 2.2.6.6.5. REGISTRO Y PROCEDIMIENTO PARA LA EXCLUSIÓN EN EL PAGO DE APORTES. Los empleadores que pretendan beneficiarse de la exclusión en el pago de los aportes, deberán diligenciar el formulario de registro que para tal fin suministre la Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentre afiliada en el momento de vincular trabajadores adicionales y que contendrá la siguiente información:

1. Número de trabajadores contratados directamente en promedio durante el año 2002, más los contratados indirectamente o en misión, a través de empresas temporales, cooperativas, empresas de vigilancia o similares que correspondan al mismo año.
2. Valor equivalente a la nómina de los trabajadores descritos en el numeral 1 del presente artículo.
3. Relación de trabajadores adicionales vinculados y valor del salario devengado por cada uno de ellos.
4. Valor equivalente a la nómina que incluya los trabajadores adicionales.
5. Valor de los aportes parafiscales mensuales de la empresa y
6. Valor de los aportes parafiscales excluidos.

Este formulario deberá ser presentado por el empleador ante la Caja de Compensación Familiar

respectiva, en el momento de efectuar los pagos por concepto de aportes al Régimen de Subsidio Familiar, Servicio Nacional de Aprendizaje, (SENA), e Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, adjuntando los documentos que acrediten los requisitos o condiciones para beneficiarse de la exclusión.

PARÁGRAFO 1o. La Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentre afiliado el empleador, revisará la documentación allegada y verificará que corresponda a la exigida en el presente artículo, con el propósito de determinar la procedencia de la exoneración de aportes. Dicha determinación, deberá ser comunicada por la Caja de Compensación Familiar respectiva, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de recepción de la totalidad de la documentación señalada en el presente artículo.

PARÁGRAFO 2o. En todo caso, con respecto al contenido del numeral 1 del presente artículo, las empresas intermediarias señaladas en el parágrafo 6o del artículo [13](#) de la Ley 789 de 2002, reportarán a las Cajas de Compensación Familiar el número de trabajadores que tenían en misión para cada empleador en el año 2002.

(Decreto número 2286 de 2003, artículo 5o)



ARTÍCULO 2.2.6.6.6. EFECTOS DEL BENEFICIO DE LA EXCLUSIÓN DEL PAGO DE APORTES. Los trabajadores adicionales por los cuales se aplica el beneficio de exclusión del pago de aportes de que trata el presente capítulo, gozarán de las mismas prestaciones sociales o beneficios que otorga la Caja de Compensación Familiar, el Servicio Nacional de Aprendizaje, (SENA), y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, (ICBF), a los demás trabajadores.

(Decreto número 2286 de 2003, artículo 6o)



ARTÍCULO 2.2.6.6.7. VERIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES Y REQUISITOS PARA LA EXCLUSIÓN DEL PAGO APORTES. Corresponde a las Cajas de Compensación Familiar, mientras dure la exclusión del pago de los aportes, verificar mensualmente el cumplimiento por parte de los empleadores, de las condiciones y requisitos que para tal efecto señala el presente capítulo.

(Decreto número 2286 de 2003, artículo 7o)



ARTÍCULO 2.2.6.6.8. SUPERVISIÓN Y CONTROL. Sin perjuicio de lo previsto en las disposiciones legales relativas a las autoridades de vigilancia y control, el Ministerio del Trabajo podrá ejercer supervisión sobre el cumplimiento de lo dispuesto en el presente capítulo.

(Decreto número 2286 de 2003, artículo 8o)

SECCIÓN 1.

INCENTIVO PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO - NO APORTE A CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR.

Notas de Vigencia

- Sección adicionada por el artículo [2](#) del Decreto 1346 de 2020, 'por medio del cual se rinde honores a los Veteranos de la Fuerza Pública en medios masivos de comunicación y plataformas digitales, se preserva su memoria histórica, se otorgan beneficios crediticios, en transporte público urbano, salud, programas asistenciales, importación, beneficios sociales e integrales en el sector privado, se reglamenta la Comisión Intersectorial para la Atención Integral al Veterano, el Consejo de Veteranos y se dictan otras disposiciones', publicado en el Diario Oficial No. 51.463 de 10 de octubre de 2020.



ARTÍCULO 2.2.6.6.1.1. OBJETO. <Artículo adicionado por el artículo [2](#) del Decreto 1346 de 2020. El nuevo texto es el siguiente:> La presente Sección tiene por objeto establecer los parámetros que permitan hacer efectiva la aplicación de la exoneración a los empleadores de no realizar el pago de aportes a las Cajas de Compensación Familiar, de que trata el artículo [16](#) de la Ley 1979 de 2019, por el nuevo personal que al inicio del contrato de trabajo tenga entre 18 y 40 años y ostenten la calidad de Veteranos de la Fuerza Pública conforme al artículo [20](#) literal a) de la Ley 1979 de 2019, durante los dos (2) primeros años de vinculación.

Notas de Vigencia

- Sección adicionada por el artículo [2](#) del Decreto 1346 de 2020, 'por medio del cual se rinde honores a los Veteranos de la Fuerza Pública en medios masivos de comunicación y plataformas digitales, se preserva su memoria histórica, se otorgan beneficios crediticios, en transporte público urbano, salud, programas asistenciales, importación, beneficios sociales e integrales en el sector privado, se reglamenta la Comisión Intersectorial para la Atención Integral al Veterano, el Consejo de Veteranos y se dictan otras disposiciones', publicado en el Diario Oficial No. 51.463 de 10 de octubre de 2020.



ARTÍCULO 2.2.6.6.1.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN. <Artículo adicionado por el artículo [2](#) del Decreto 1346 de 2020. El nuevo texto es el siguiente:> La exoneración de que trata el artículo [16](#) de la Ley 1979 de 2019, aplica a empleadores que vinculen nuevo personal a su empresa que al Inicio del contrato de trabajo tengan entre 18 y 40 años de edad y ostenten la calidad de Veteranos de la Fuerza Pública conforme al artículo [20](#) literal a) de la Ley 1979 de 2019, entendiéndose que desde el tercer (3) año, pagarán la totalidad del aporte parafiscal con destino a las Cajas de Compensación Familiar.

Los empleadores estarán exentos de realizar aportes a las Cajas de Compensación Familiar por nuevos trabajadores durante los dos (2) primeros años de vinculación, siempre que cumplan las condiciones previstas en el Inciso anterior.

PARÁGRAFO. Los trabajadores afiliados mediante este mecanismo gozarán de los servicios sociales referentes a recreación, turismo social y capacitación organizados por parte de las Cajas de Compensación Familiar durante los tres (3) primeros años de vinculación. A partir del cuarto (4) año gozarán de la plenitud de los servicios, programas y subsidios del Sistema de Subsidio Familiar conforme a las normas vigentes.

Notas de Vigencia

- Sección adicionada por el artículo [2](#) del Decreto 1346 de 2020, 'por medio del cual se rinde honores a los Veteranos de la Fuerza Pública en medios masivos de comunicación y plataformas digitales, se preserva su memoria histórica, se otorgan beneficios crediticios, en transporte público urbano, salud, programas asistenciales, importación, beneficios sociales e integrales en el sector privado, se reglamenta la Comisión Intersectorial para la Atención Integral al Veterano, el Consejo de Veteranos y se dictan otras disposiciones', publicado en el Diario Oficial No. 51.463 de 10 de octubre de 2020.



ARTÍCULO 2.2.6.6.1.3. REQUISITOS PARA ACCEDER AL BENEFICIO. <Artículo adicionado por el artículo [2](#) del Decreto 1346 de 2020. El nuevo texto es el siguiente:> El empleador que vincule nuevo personal que al momento de ~~iniciar~~ iniciar el contrato de trabajo tenga entre 18 y 40 años de edad y ostenten la calidad de Veteranos de la Fuerza Pública conforme al artículo [2o](#) literal a) de la Ley 1979 de 2019, podrá hacer efectiva la exoneración del pago de aportes a Cajas de Compensación Familiar por estos nuevos trabajadores dependientes, durante los dos (2) primeros años de vinculación, de que trata el artículo [16](#) de la Ley 1979 de 2019, siempre que cumpla con los siguiente requisitos:

1. Incrementar el número de trabajadores con relación a los que tenía con corte al 31 de diciembre del año anterior, como mínimo en la cantidad requerida para dar cumplimiento a lo señalado en el numeral 2 de este artículo.
2. Incrementar el valor de la nómina con relación al que tenía con corte al 31 de diciembre del año Inmediatamente anterior. El valor de la nómina deberá aumentarse en cuantía superior al incremento del índice de Precios al Consumidor del año anterior certificado por el Departamento Nacional de Estadística - DAÑE.
3. Al momento de realizar la afiliación de los nuevos trabajadores dependientes por los cuales hará efectiva la exoneración, el empleador deberá manifestar que cumple con los requisitos de los numerales 1 y 2 del presente artículo, presentando la Información contenida en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) del mes de diciembre del año Inmediatamente anterior y la del mes en que se quiera hacer la nueva vinculación o el que haga sus veces. Dicha manifestación se entenderá hecha bajo la gravedad del juramento, de conformidad con el artículo [10](#) del Decreto 2150 de 1995, modificado por el artículo [7o](#) del Decreto 019 de 2012.
4. Presentar la certificación de acreditación como Veterano de la Fuerza Pública conforme a la Ley [1979](#) de 2019.

Para los efectos previstos en el numeral anterior, las Cajas de Compensación Familiar adecuarán los formularios de afiliación y sus sistemas de información y el Sistema de Afiliación Transicional (SAT) con el fin de registrar y dejar constancia de la manifestación del cumplimiento de las condiciones para la exoneración que haga el empleador junto con los anexos que sustentan tal manifestación.

PARÁGRAFO. Las Cajas de Compensación Familiar deberán informar a los empleadores afiliados sobre la existencia del beneficio y la forma de acceder al mismo al momento de efectuar los trámites de afiliación de nuevos trabajadores que tengan entre 18 y 40 años de edad y que ostenten la calidad de Veteranos de la Fuerza Pública conforme al artículo [2o](#) literal a) de la Ley 1979 de 2019.

Notas de Vigencia

- Sección adicionada por el artículo [2](#) del Decreto 1346 de 2020, 'por medio del cual se rinde honores a los Veteranos de la Fuerza Pública en medios masivos de comunicación y plataformas digitales, se preserva su memoria histórica, se otorgan beneficios crediticios, en transporte público urbano, salud, programas asistenciales, importación, beneficios sociales e integrales en el sector privado, se reglamenta la Comisión Intersectorial para la Atención Integral al Veterano, el Consejo de Veteranos y se dictan otras disposiciones', publicado en el Diario Oficial No. 51.463 de 10 de octubre de 2020.



ARTÍCULO 2.2.6.6.1.4. FINANCIACIÓN DE LOS BENEFICIOS DEL SISTEMA DE SUBSIDIO FAMILIAR OTORGADOS AL VETERANO TRABAJADOR DEPENDIENTE POR EL CUAL EL EMPLEADOR NO HACE SU APOORTE. <Artículo adicionado por el artículo [2](#) del Decreto 1346 de 2020. El nuevo texto es el siguiente:> Las Cajas de Compensación Familiar financiarán los beneficios de recreación, turismo social y capacitación con cargo a los recursos destinados a cada una de las cuentas de los programas o subsidios definidos por las correspondientes normas vigentes del Sistema de Subsidio Familiar. Los beneficiarios accederán a los servicios prestados por las Cajas de Compensación Familiar de acuerdo con la tarifa establecida según su categoría de afiliación.

Notas de Vigencia

- Sección adicionada por el artículo [2](#) del Decreto 1346 de 2020, 'por medio del cual se rinde honores a los Veteranos de la Fuerza Pública en medios masivos de comunicación y plataformas digitales, se preserva su memoria histórica, se otorgan beneficios crediticios, en transporte público urbano, salud, programas asistenciales, importación, beneficios sociales e integrales en el sector privado, se reglamenta la Comisión Intersectorial para la Atención Integral al Veterano, el Consejo de Veteranos y se dictan otras disposiciones', publicado en el Diario Oficial No. 51.463 de 10 de octubre de 2020.



ARTÍCULO 2.2.6.6.1.5. ADECUACIÓN DE LOS FORMULARIOS Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN. <Artículo adicionado por el artículo [2](#) del Decreto 1346 de 2020. El nuevo texto es el siguiente:> El Ministerio de Salud y Protección Social, a través de los operadores de Información de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), debe efectuar las adecuaciones a que haya lugar.

La Superintendencia de Subsidio Familiar realizará las modificaciones necesarias en los sistemas de Información, así como la adaptación de los controles, medidas Internas y operativas que sean necesarias para lograr la aplicación efectiva del artículo [16](#) de la Ley 1979 de 2019.

PARÁGRAFO 1o. Las medidas previstas en este artículo deberán adoptarse en un término no superior a seis (6) meses a partir de la expedición del presente Decreto.

PARÁGRAFO 2o. El presente beneficio entrará en operación una vez se adecúe la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA).

Notas de Vigencia

- Sección adicionada por el artículo [2](#) del Decreto 1346 de 2020, 'por medio del cual se rinde honores a los Veteranos de la Fuerza Pública en medios masivos de comunicación y plataformas digitales, se preserva su memoria histórica, se otorgan beneficios crediticios, en transporte público urbano, salud, programas asistenciales, importación, beneficios sociales e integrales en el sector privado, se reglamenta la Comisión Intersectorial para la Atención Integral al Veterano, el Consejo de Veteranos y se dictan otras disposiciones', publicado en el Diario Oficial No. 51.463 de 10 de octubre de 2020.



ARTÍCULO 2.2.6.6.1.6. PÉRDIDA DE LOS BENEFICIOS. <Artículo adicionado por el artículo [2](#) del Decreto 1346 de 2020. El nuevo texto es el siguiente:> Quienes suministren Información falsa con el propósito de obtener la exoneración prevista en el artículo [16](#) de la Ley 1979 de 2019, una vez sea probada dicha situación por parte de la Unidad Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP), perderán de manera Inmediata el beneficio y deberán pagar el valor de las exenciones a las que hayan accedido con los respectivos Intereses moratorios, sin perjuicio de las acciones penales a que haya lugar.

La restitución del valor de las exenciones a las que accedió el empleador sin tener el derecho, serán pagadas - por éste con los intereses a que haya lugar, en un término no superior a cuarenta y cinco días (45) a la respectiva Caja de Compensación Familiar a la que se encuentre afiliado, a través de la Planilla Integrada de -Liquidación de Aportes (PILA). Vencido el término señalado sin que se haya realizado el pago, se podrán incoar las acciones administrativas y judiciales que considere la Caja de Compensación Familiar.

PARÁGRAFO. El Ministerio del Trabajo, en ejercicio de sus funciones de Inspección, Vigilancia y Control, podrá adelantar Investigaciones administrativas sobre el cumplimiento de las empresas con la afiliación y el pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, de conformidad con el artículo [198](#) del Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo modifiquen y el numeral 12 del artículo [30](#) del Decreto 4108 de 2011.

Notas de Vigencia

- Sección adicionada por el artículo [2](#) del Decreto 1346 de 2020, 'por medio del cual se rinde honores a los Veteranos de la Fuerza Pública en medios masivos de comunicación y plataformas digitales, se preserva su memoria histórica, se otorgan beneficios crediticios, en transporte público urbano, salud, programas asistenciales, importación, beneficios sociales e integrales en el sector privado, se reglamenta la Comisión Intersectorial para la Atención Integral al Veterano, el Consejo de Veteranos y se dictan otras disposiciones', publicado en el Diario Oficial No. 51.463 de 10 de octubre de 2020.



ARTÍCULO 2.2.6.6.1.7. EXCLUSIÓN DE LA APLICACIÓN DE LOS BENEFICIOS. <Artículo adicionado por el artículo [2](#) del Decreto 1346 de 2020. El nuevo texto es el siguiente:> No podrán acceder a los beneficios de que trata el artículo [16](#) de la Ley 1979 de 2019, las personas naturales o jurídicas que creen nuevos empleos en las siguientes condiciones:

1. Aquéllas que con posterioridad a la entrada en vigencia de la Ley [1979](#) de 2019, cancelen su matrícula mercantil y soliciten una nueva matrícula para justificar la creación de nuevos empleos; en las cuales, el objeto social, la nómina, el o los establecimientos de comercio, el domicilio, los intangibles o los activos que conformen su unidad de explotación económica, sean los mismos de la empresa disuelta, liquidada, escindida o Inactiva.

2. Aquéllas que se hayan acogido a los beneficios previstos en el artículo [16](#) de la Ley 1979 de 2019 y adquieran la calidad de Inactivas.

3. Las personas jurídicas creadas como consecuencia de la fusión, adquisición, alianza y/o escisión de una o más personas jurídicas existentes.

4. Cuando la vinculación de las personas de que trata el artículo [20](#) literal a) de la Ley 1979 de 2019, sea para reemplazar personal contratado con anterioridad.

Notas de Vigencia

- Sección adicionada por el artículo [2](#) del Decreto 1346 de 2020, 'por medio del cual se rinde honores a los Veteranos de la Fuerza Pública en medios masivos de comunicación y plataformas digitales, se preserva su memoria histórica, se otorgan beneficios crediticios, en transporte público urbano, salud, programas asistenciales, importación, beneficios sociales e integrales en el sector privado, se reglamenta la Comisión Intersectorial para la Atención Integral al Veterano, el Consejo de Veteranos y se dictan otras disposiciones', publicado en el Diario Oficial No. 51.463 de 10 de octubre de 2020.



ARTÍCULO 2.2.6.6.1.8. VIGILANCIA Y CONTROL A LA ELUSIÓN Y EVASIÓN. La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP), en observancia de sus funciones, velará por el cumplimiento de lo previsto en esta sección.

Notas de Vigencia

- Sección adicionada por el artículo [2](#) del Decreto 1346 de 2020, 'por medio del cual se rinde honores a los Veteranos de la Fuerza Pública en medios masivos de comunicación y plataformas digitales, se preserva su memoria histórica, se otorgan beneficios crediticios, en transporte público urbano, salud, programas asistenciales, importación, beneficios sociales e integrales en el sector privado, se reglamenta la Comisión Intersectorial para la Atención Integral al Veterano, el Consejo de Veteranos y se dictan otras disposiciones', publicado en el Diario Oficial No. 51.463 de 10 de octubre de 2020.

CAPÍTULO 7.

EQUIDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO.



ARTÍCULO 2.2.6.7.1. OBJETO. El presente capítulo tiene por objeto definir las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

(Decreto número 4463 de 2011, artículo [10](#))



ARTÍCULO 2.2.6.7.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN. Las disposiciones del presente capítulo se aplican a todos empleadores y/o contratantes del sector público o privado, a las Administradoras de Riesgos Laborales y a la totalidad de las trabajadoras sin distinción de la

forma de vinculación laboral y/o forma de trabajo.

(Decreto número 4463 de 2011, artículo [2o](#))



ARTÍCULO 2.2.6.7.3. ACCIONES. Las acciones para dar cumplimiento al objeto del presente capítulo son:

1. Diseño del Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres. El Ministerio del Trabajo diseñará el Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres, que tendrá los siguientes objetivos:

1.1. Difundir y sensibilizar a empleadores, trabajadores, personal de las áreas del talento humano de las entidades públicas y empresas del sector privado del nivel nacional y territorial en el conocimiento de las leyes, los convenios, tratados, acuerdos, normas y estándares nacionales e internacionales que protegen a la mujer en materia laboral;

1.2. Divulgar el beneficio de la deducción de un 200% del impuesto sobre la renta establecida en el artículo [23](#) de la Ley 1257 de 2008 a los empleadores que ocupen trabajadoras víctimas de la violencia acreditadas de acuerdo con lo establecido en el artículo [21](#) de la misma ley;

1.3. Adoptar medidas para que los empleadores beneficiados de la medida prevista en el artículo [23](#) de la Ley 1257 de 2008, garanticen la confidencialidad de la identidad de las mujeres víctimas de violencia vinculadas a sus empresas;

1.4. Adoptar directrices dirigidas a los empleadores que quieran ser beneficiarios de la deducción prevista en el artículo [23](#) de la Ley 1257 de 2008, con el fin de evitar defraudaciones, impedir la revictimización de las mujeres y la utilización de la problemática de violencia y discriminación en su contra;

1.5. Formar y capacitar a empleadores, personal de las áreas de Talento Humano, sindicatos, gremios y trabajadores, así como a funcionarios del Ministerio del Trabajo a nivel nacional y territorial para que el enfoque diferencial y de género, sea incluido en las políticas empresariales, el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres y el desarrollo de la responsabilidad social empresarial;

1.6. Desarrollar ejes de investigación que incluyan diagnóstico, líneas de base e indicadores que permitan visibilizar la situación de violencia y discriminación en el ámbito laboral de las mujeres en Colombia, con el apoyo técnico del Observatorio de Asuntos de Género de la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer;

1.7. Publicar en la página WEB del Ministerio del Trabajo los informes semestrales de seguimiento al Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres, generados por la Dirección General de Protección Laboral o quien haga sus veces;

1.8. Establecer lineamientos de sensibilización y pedagogía con perspectiva de enfoque diferencial y de género sobre la Ley [1010](#) de 2006, que adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo;

1.9. Incluir el tema de las condiciones laborales específicas de la mujer en las Agendas de los Comités Paritarios de Salud ocupacional;

1.10. Dar a conocer los beneficios que traen a las empresas, el cumplimiento de la normatividad existente de protección a las mujeres en materia laboral;

1.11. Adoptar una estrategia para vigilar y controlar que las políticas laborales de empleadores de las empresas del sector público y privado garanticen la igualdad salarial entre mujeres y hombres de conformidad con el principio de salario igual por igual trabajo en el desempeño de empleo, labor o cargo con funciones similares. La estrategia deberá incluir mecanismos de sanción para los casos en que sea desconocida la igualdad salarial entre mujeres y hombres;

1.12. Incluir dentro de la categoría de riesgo profesional el daño generado por hechos de acoso sexual y otras formas de violencia en contra de las mujeres en el ámbito laboral;

1.13. Establecer un sistema de información confidencial para recopilar las quejas de acoso sexual contra las mujeres en el ámbito laboral y de otras formas de violencia en su contra. Esta información deberá ser suministrada por las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) con base en el procedimiento que estas establezcan para el trámite de este tipo de quejas en los términos del numeral 2 del parágrafo del artículo [12](#) de la Ley 1257 de 2008;

1.14. Utilizar el sistema que trata el numeral anterior para la definición e implementación de políticas laborales para prevenir y erradicar el acoso sexual y otras formas de violencia contra la mujer trabajadora;

1.15. Asesorar a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) en el diseño de un protocolo de recepción de quejas de acoso sexual y otras formas de violencia contra la mujer en el ámbito laboral que incluya la asesoría jurídica, psicológica, la estimación del daño y el procedimiento para la remisión tanto a las Inspecciones del Trabajo como a la Fiscalía General de la Nación, anexando los soportes pertinentes que puedan ser considerados como acervo probatorio. El Ministerio del Trabajo velará por la implementación y cumplimiento de lo establecido en dicho protocolo;

1.16. Trazar e implementar una política nacional con el objeto de incentivar a los empleadores de las entidades públicas y empresas privadas para la contratación de mujeres en cargos de dirección y coordinación;

1.17. Garantizar la participación de las mujeres trabajadoras, empleadoras y de gobierno, en al menos un 30% de la conformación de los espacios tripartitos de deliberación y concertación de las políticas laborales;

1.18. Determinar las fases para la puesta en marcha y seguimiento de cada una de las actividades del Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres.

PARÁGRAFO. La Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer como dependencia del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, o la dependencia que haga sus veces, asistirá al Ministerio del Trabajo en el diseño del Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres.

2. Sensibilización y Capacitación. Los programas, procesos, proyectos, actividades, acciones de sensibilización, formación, capacitación, fortalecimiento de los diferentes actores, acorde con el objeto de este capítulo se desarrollarán en coordinación y de manera articulada entre el Ministerio del Trabajo, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), y otras entidades con competencias que cuenten con la infraestructura y el desarrollo pedagógico requeridos para tal

fin.

La Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer apoyará los procesos de sensibilización y capacitación de acuerdo con sus competencias.

3. Implementación del Sello de Compromiso Social con las Mujeres. El Ministerio del Trabajo diseñará y pondrá en marcha un Sello de Compromiso Social con la Mujer, con el fin de promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres e implementará mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y a la equidad de género.

Este Sello de reconocimiento o exaltación, dará al empleador reputación administrativa, con incidencia en aspectos comerciales que le significará ventajas competitivas en los mercados nacionales e internacionales por buenas prácticas laborales.

PARÁGRAFO. Tanto las condiciones para acceder al Sello, como los documentos de acreditación, las vigencias, su ampliación, las condiciones para su mantenimiento, y/o pérdida, harán parte del "Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres".

4. Cultura de Igualdad de Condiciones. El Ministerio del Trabajo adelantará a través de las Direcciones Territoriales y en coordinación con las Gobernaciones y Alcaldías, acciones tendientes a crear una cultura de igualdad en las condiciones de trabajo, de vinculación y de remuneración salarial, con enfoque diferencial y de género para la mujer.

5. Seguimiento a Indicadores. El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Observatorio de Asuntos de Género de la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), el Departamento Nacional de Planeación (DNP) y otras entidades o fuentes de información que tengan que ver con el tema, harán seguimiento a indicadores pertinentes en materia laboral, trabajarán en el desarrollo de investigaciones y estudios sobre las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras en país.

6. Participación Tripartita. El Ministerio del Trabajo promoverá la participación y representación de las trabajadoras en los espacios de diálogo social que existan o se creen, de forma tripartita (Empleadores, Trabajadores y Gobierno) en la búsqueda de condiciones de trabajo dignas para la mujer, en el marco de lo contemplado en la Ley 278 de 1996.

7. Acceso a Programas Específicos de Formación. El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), en el marco de sus competencias, promoverá y facilitará el acceso con enfoque diferencial y de género para las mujeres, a programas de formación específicamente dirigidos a ellas, para desarrollar o mejorar sus capacidades.

8. Asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) a sus empresas afiliadas. Con base en la información disponible en las empresas y teniendo en cuenta criterios para la prevención e intervención de los factores de riesgo psicosociales, dentro de las actividades de fomento de estilos de vida y trabajos saludables, se llevarán a cabo acciones de asesoría a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de medidas preventivas de la violencia contra la mujer en el ámbito laboral.

9. Coordinación interinstitucional. El Ministerio del Trabajo en desarrollo de las competencias atribuidas por la Ley [1257](#) de 2008, deberá adelantar acciones de coordinación con las entidades o instancias que tengan competencias complementarias con el propósito de garantizar la

prestación integral de los servicios para la efectiva protección de los derechos de las mujeres.

(Decreto número 4463 de 2011, artículo [3o](#))



ARTÍCULO 2.2.6.7.4. INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL. El Ministerio del Trabajo en el marco de sus competencias, generará acciones de inspección, vigilancia y control en cuanto a la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras.

(Decreto número 4463 de 2011, artículo [4o](#))



ARTÍCULO 2.2.6.7.5. SEGUIMIENTO. El Comité de Seguimiento y Cumplimiento creado en la Ley [1257](#) de 2008, también hará seguimiento y monitoreo al cumplimiento de lo previsto en este capítulo, así como, a la formulación, definición, acompañamiento y evaluación del Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres.

(Decreto número 4463 de 2011, artículo [5o](#))



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Sena

ISSN Pendiente

Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)



logo