

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. 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 parágrafo 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)

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 1o)

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)

CAPÍTULO 8.

MIGRACIÓN LABORAL.

SECCIÓN 1.

AFILIACIÓN DE COLOMBIANOS EN EL EXTERIOR.



ARTÍCULO 2.2.6.8.1.1. AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SUBSIDIO FAMILIAR. Los colombianos residentes en el exterior podrán vincularse en calidad de afiliados facultativos al Sistema de Subsidio Familiar, e incluir a su grupo familiar domiciliado en Colombia, conforme

las reglas de dicho Sistema.

(Decreto número 682 de 2014, artículo [3o](#))



ARTÍCULO 2.2.6.8.1.2. CONDICIONES DE LA AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SUBSIDIO FAMILIAR DE LOS COLOMBIANOS RESIDENTES EN EL EXTERIOR. La afiliación se hará por conducto de la Caja de Compensación Familiar que seleccione el colombiano residente en el exterior y que opere en el lugar de domicilio de su familia en Colombia.

El ingreso base de cotización del aporte será la suma que en moneda legal nacional declare el colombiano residente en el exterior, sin que la misma pueda ser inferior a dos (2) salarios mínimos legales mensuales. El aporte será del dos por ciento (2%) sobre el ingreso base de cotización declarado.

(Decreto número 682 de 2014, artículo [4o](#))



ARTÍCULO 2.2.6.8.1.3. PRESTACIONES RECONOCIDAS POR EL SISTEMA DE SUBSIDIO FAMILIAR. La afiliación del colombiano residente en el exterior generará al afiliado y a los miembros de su grupo familiar en Colombia, el derecho a la totalidad de prestaciones y servicios sociales de que gozan los afiliados obligatorios al Sistema de Subsidio Familiar, excepto el reconocimiento de cuota monetaria de subsidio familiar y las prestaciones del Mecanismo de Protección al Cesante.

PARÁGRAFO. Los Consejos Directivos de las Cajas de Compensación Familiar adoptarán las medidas que correspondan, para asegurar que los servicios ofrecidos por aquellas sean prestados a las familias vinculadas por los colombianos residentes en el exterior.

(Decreto número 682 de 2014, artículo [5o](#))



ARTÍCULO 2.2.6.8.1.4. MECANISMO PARA EL PAGO DE APORTES POR LOS COLOMBIANOS RESIDENTES EN EL EXTERIOR. El pago de aportes por parte de los colombianos residentes en el exterior, se hará a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), conforme los parámetros adoptados por el Ministerio de Salud y Protección Social.

PARÁGRAFO. Las Administradoras de Pensiones de ambos regímenes y las Cajas de Compensación Familiar reportarán semestralmente al Ministerio del Trabajo el informe de afiliados a que se refiere esta sección, de acuerdo con las instrucciones que aquel imparta.

(Decreto número 682 de 2014, artículo [6o](#))



ARTÍCULO 2.2.6.8.1.5. PROGRAMAS ESPECIALES PARA LOS AFILIADOS. Las Cajas de Compensación Familiar promoverán la ejecución de programas y servicios sociales para las familias de los colombianos residentes en el exterior.

Colpensiones adoptará las medidas que estime pertinentes para extender la cobertura en beneficios económicos periódicos (BEP) a los miembros de los grupos familiares de colombianos residentes en el exterior, con el ahorro proveniente de estos.

(Decreto número 682 de 2014, artículo [7o](#))



ARTÍCULO 2.2.6.8.1.6. PROMOCIÓN DE LA AFILIACIÓN. Las administradoras de pensiones de ambos regímenes y las Cajas de Compensación Familiar, promoverán la vinculación de los colombianos residentes en el exterior y sus familias en Colombia y realizarán la divulgación, capacitación y el acompañamiento que fuere necesario para tal fin.

El Ministerio del Trabajo, mediante sus canales de orientación al público y a través de los medios que considere convenientes, dispondrá los mecanismos para estimular la vinculación a la protección social de la población a que se refiere la presente sección. Así mismo, podrá impartir las instrucciones y celebrar los convenios pertinentes para extender a dicha población servicios adicionales, especialmente en materia de ahorro, crédito y formación.

(Decreto número 682 de 2014, artículo [8o](#))



ARTÍCULO 2.2.6.8.1.7. PROGRAMAS ESPECIALES DE ACOGIDA. Las Cajas de Compensación Familiar diseñarán y ejecutarán servicios de acogida en Colombia, para afiliados residentes en el exterior que decidan regresar al país, entre los cuales figurarán programas de reinserción laboral y capacitación, los que ejecutará en coordinación con la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

(Decreto número 682 de 2014, artículo [9o](#))

SECCIÓN 2.

INSTRUMENTO ANDINO DE MIGRACIÓN LABORAL.



ARTÍCULO 2.2.6.8.2.1. OBJETO. El objeto de la presente sección es adoptar la Guía para la implementación de la Decisión 545 de la Comunidad Andina (CAN) "Instrumento Andino de Migración Laboral", contenida en el Anexo que forma parte integral del presente decreto.

(Decreto número 46 de 2013, artículo [1o](#))



ARTÍCULO 2.2.6.8.2.2. ACCIONES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO. El Ministerio del Trabajo reglamentará lo relacionado con la expedición de la documentación que califique la condición de Trabajador Migrante Andino, la supervisión de la situación laboral de los Trabajadores Migrantes Andinos, sus condiciones de trabajo y el cabal cumplimiento de las normas laborales.

(Decreto número 46 de 2013, artículo [2o](#))

ARTÍCULO 2.2.6.8.2.3. GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA DECISIÓN 545 DE LA COMUNIDAD ANDINA - "INSTRUMENTO ANDINO DE MIGRACIÓN LABORAL".

1. Objetivo
2. Fundamento legal
3. Ámbito de aplicación

4. Trabajadores migrantes andinos beneficiarios
 - 4.1. Trabajador con desplazamiento individual
 - 4.2. Trabajador de empresa
 - 4.3. Trabajador de temporada
 - 4.4. Trabajador fronterizo
5. Visado, control y permanencia del trabajador migrante andino
6. Ingreso, registro y permanencia del trabajador migrante andino
7. Datos y registros del trabajador migrante andino
8. Requisitos para la acreditación del trabajador migrante andino

1. Objetivo. Establecer una herramienta normativa concertada de carácter interinstitucional, que permita determinar un procedimiento estandarizado por el cual, el Estado colombiano, a través del Ministerio del Trabajo, da aplicación a lo dispuesto en la Decisión 545 de la CAN - "Instrumento Andino de Migración Laboral".

2. Fundamento legal. Decisión 545 de la Comunidad Andina "Instrumento Andino de migración Laboral", Decreto número [4000](#) de 2004, Decreto número [4248](#) de 2004, Decreto número [2622](#) de 2009, Decreto-ley 4108 de 2011 y la Resolución número [4700](#) de 2009, expedida por el Ministerio de Relaciones Exteriores.

3. Ámbito de aplicación. La Guía se aplicará en el territorio colombiano por el Ministerio del Trabajo, a trabajadores migrantes de la Subregión Andina con fines laborales, bajo relación de dependencia, de conformidad con lo establecido en la Decisión 545 de la Comunidad Andina (CAN).

Quedan excluidos de la Decisión 545 de la Comunidad Andina (CAN), los empleos en la administración pública y en aquellas actividades contrarias a la moral, a la preservación del orden público, a la vida y a la salud de las personas y a los intereses esenciales de la seguridad nacional.

4. Trabajadores migrantes andinos - beneficiarios. Para los fines de esta Guía, se establece la siguiente clasificación de los Trabajadores Migrantes Andinos:

4.1. Trabajador con desplazamiento individual. Se considera trabajador con desplazamiento individual, aquella persona nacional de un País Miembro que migra a otro País Miembro con fines laborales, por haber suscrito un contrato de trabajo bajo relación de dependencia, o tener o responder a una oferta de empleo desde el país de inmigración, bajo relación de dependencia.

4.2. Trabajador de empresa. Se considera trabajador de empresa al nacional andino que se traslada a otro País Miembro distinto al país de su domicilio habitual, por un período superior a ciento ochenta (180) días y por disposición de la empresa para la cual labora bajo relación de dependencia, sea que la misma ya esté instalada en el otro país, tenga en curso legal un proyecto para establecerse o realice un proyecto especial allí.

4.3. Trabajador de temporada. Se considera trabajador de temporada al nacional andino que se traslada a otro País Miembro para ejecutar labores cíclicas o estacionales, tales como:

- 4.3.1. Labores de carácter agrario, entre otras, las tareas de siembra, plantación, cultivo y cosecha de productos agrícolas;
- 4.3.2. Tareas relacionadas con los procesos temporales propios de la actividad pecuaria;
- 4.3.3. Tareas relacionadas con los procesos temporales propios de la actividad forestal; y
- 4.3.4. Otras actividades reguladas por el Régimen de Trabajadores Agrarios, Pecuarios y Forestales, cuya explotación sea de carácter cíclico o estacional.

El ingreso de trabajadores de temporada a Colombia requerirá la existencia de un contrato que ampare a uno o varios trabajadores y determine con precisión la labor y el tiempo en que la misma se desarrollará.

En la contratación de trabajadores de temporada, se garantizará a los mismos la provisión de alojamiento adecuado, así como el pago de los gastos de traslado por parte del empleador.

Se garantizará a los trabajadores de temporada la protección y facilidades que requieran para sus actividades laborales y, en especial, la libre movilidad para la entrada y salida a la iniciación y a la terminación de las labores que se van a desarrollar.

4.4. Trabajador fronterizo. Se considera trabajador fronterizo al nacional andino que, manteniendo su domicilio habitual en un País Miembro, se traslada continuamente al ámbito fronterizo laboral de otro País Miembro para cumplir su actividad laboral.

5. Visado, control y permanencia del trabajador migrante andino autoridades. Los trámites administrativos de aplicación de la Decisión 545 de la Comunidad Andina (CAN), se realizarán con base en las disposiciones migratorias vigentes en Colombia, así:

5.1. Al Ministerio de Relaciones Exteriores, le compete a través de la Dirección de Asuntos Migratorios, Consulares y Servicio al Ciudadano y de las Misiones Diplomáticas y Oficinas Consulares de la República, otorgar, negar o cancelar visas, de acuerdo con lo dispuesto en los Decretos números [4000](#) de 2004, [3355](#) de 2009 y [2622](#) del 2009 y la Resolución número [4700](#) de 2009.

5.2. A la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, le corresponde ejercer las funciones de autoridad de vigilancia y control migratorio y de extranjería del Estado colombiano, así como llevar el registro de identificación de extranjeros y efectuar en el territorio nacional la verificación migratoria de los mismos.

5.3. El Ministerio del Trabajo expedirá la documentación que acredite la condición de trabajador migrante andino y demás funciones de conformidad con lo establecido en la Decisión 545 de la Comunidad Andina (CAN) y el Decreto-ley 4108 de 2011.

6. Ingreso, registro y permanencia del trabajador migrante andino.

6.1. Al ingresar el ciudadano andino al territorio colombiano, deberá realizar los siguientes pasos:

6.1.1. Registro de entrada ante la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, la cual autoriza su ingreso al país en los aeropuertos, puertos terrestres, marítimos y fluviales.

6.1.2. Los ciudadanos nacionales de los países miembros de la Comunidad Andina que manifiesten ante la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, su intención de acreditarse como Trabajador Migrante Andino, deberán presentar el contrato de trabajo firmado o la carta de intención de la empresa que pretenda contratar sus servicios e iniciar los trámites del visado correspondiente ante el Ministerio de Relaciones Exteriores, cuando sea necesario.

Los Trabajadores Migrantes Andinos podrán realizar trabajos temporales de carácter agrícola, ganadero o similares, dentro del ámbito fronterizo laboral, sin necesidad de obtener la visa correspondiente por un periodo hasta de noventa (90) días, prorrogables por un periodo igual y por una sola vez en un año calendario, para lo cual requerirán el registro en la Oficina de Migración Laboral en el país de inmigración, que además autorizará las prórrogas para la permanencia.

Los Trabajadores Migrantes Andinos podrán realizar trabajos temporales de carácter agrícola, ganadero o similares en cualquier zona o región de un País Miembro, sin necesidad de obtener la visa correspondiente por un periodo de hasta noventa (90) días, prorrogable por un periodo igual en un año calendario, para lo cual requerirán el registro en la Oficina de Migración Laboral del país de inmigración y la concesión de la prórroga para la permanencia.

6.1.3. Una vez tenga el visado o el comprobante de registro ante la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, según el caso, el interesado deberá dirigirse al Ministerio del Trabajo para obtener el certificado que lo acredite como Trabajador Migrante Andino.

6.2. La legislación nacional, las decisiones comunitarias andinas y los convenios internacionales ratificados por Colombia, establecen que el Trabajador Migrante Andino tiene derecho a laborar en condiciones que respeten su dignidad, salud, seguridad y bienestar personal y familiar y a gozar como mínimo, de los siguientes derechos y garantías, de conformidad con lo establecido en la Decisión Andina 545:

6.2.1. Ingreso y permanencia en el territorio colombiano.

6.2.2. Expedición y suministro de la documentación e información necesaria para el reconocimiento de su condición de Trabajador Migrante Andino.

6.2.3. No discriminación, reconociendo el principio de igualdad de trato y de oportunidades a todos los Trabajadores Migrantes Andinos en el espacio comunitario.

En ningún caso se les someterá a discriminación por razones de nacionalidad, raza, sexo, credo, condición social u orientación sexual.

6.2.4. Sindicalización y asociación colectiva.

6.2.5. Protección de su familia y dependientes, siendo ellos, el cónyuge o la persona que mantenga una relación que, de conformidad con el derecho aplicable en cada país de inmigración, produzca efectos equivalentes a los del matrimonio, de los hijos menores de edad no emancipados y de los mayores solteros en condición de discapacidad y de sus ascendientes.

6.2.6. Libre movilidad del trabajador migrante y su familia.

6.2.7. Realización de transferencias de fondos y de sumas para cubrir obligaciones fiscales y órdenes judiciales o de cualquier índole, de acuerdo con lo establecido en el artículo 13 de la Decisión Andina 545.

6.2.8. Acceso a instancias administrativas y judiciales.

6.2.9 Disfrute de las prestaciones sociales previstas en el derecho comunitario y la legislación nacional.

6.2.10. En ningún caso la situación migratoria de un nacional andino ni la posible repatriación del mismo menoscabará sus derechos laborales frente a su empleador. Estos derechos serán los determinados en la legislación nacional del país de inmigración, según lo establecido en el artículo 15 de la Decisión Andina 545.

6.2.11. Cambio de la condición migratoria en el país cuando tenga o responda a una oferta laboral.

6.2.12. Derecho a una remuneración conforme a los principios generales y normatividad laboral nacional vigente.

6.2.13. Seguridad Social y Salud en el Trabajo, conforme a lo regulado por la normativa comunitaria y la legislación nacional vigente.

Los Países Miembros extremarán las medidas pertinentes para que sus trabajadores que emigren al territorio de otro País Miembro, se hallen en posesión de los documentos de viaje reconocidos en la Comunidad Andina.

PARÁGRAFO. El Trabajador Migrante Andino deberá cumplir sus obligaciones tributarias, de acuerdo con legislación nacional vigente.

7. Datos y registros del trabajador migrante andino.

Para efectos del registro y control de las autoridades nacionales, el Trabajador Migrante Andino deberá diligenciar un formulario diseñado para tal fin, el cual estará disponible para el uso de políticas públicas, migratorias y laborales.

El formulario de inscripción del Trabajador Migrante Andino deberá contener, como mínimo, la siguiente información:

7.1. Identificación del trabajador. (Nombre, sexo, edad, documento de identificación).

7.2. Nacionalidad del trabajador.

7.3. Clasificación del Trabajador Migrante, de acuerdo con lo dispuesto en el numeral 4o del presente artículo.

7.4. Remuneración y prestaciones sociales.

7.5. Actividad o puesto de trabajo a desempeñar.

7.6. Jornada laboral.

7.7. Beneficios adicionales que las leyes laborales de Colombia otorguen a sus nacionales.

7.8. Duración del contrato de trabajo.

7.9. Actividad económica desarrollada por el empleador.

7.10 Copia del contrato, oferta o carta de intención de quien pretenda contratar sus servicios.

7.11. Firma del trabajador.

7.12. Firma del empleador.

8. Requisitos para la acreditación del trabajador migrante andino. El Trabajador Migrante Andino, para la acreditación en cualquiera de sus categorías, deberá presentar los siguientes documentos:

8.1. Formulario de registro debidamente diligenciado.

8.2. Documento de Identificación.

8.3. Contrato de trabajo firmado o Carta de Intención del empleador que lo pretende vincular.

8.4. Registro de Ingreso ante la Unidad Administrativa Migración Colombia.

8.5. La Visa cuando sea necesaria.

(Decreto número [46](#) de 2013, Anexo)

TÍTULO 7.

SUBSIDIO FAMILIAR.

CAPÍTULO 1.

CONSTITUCIÓN, ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN Y REVISORÍA FISCAL DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR.

SECCIÓN 1.

CONSTITUCIÓN.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Ministerio de Relaciones Exteriores

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de julio de 2019

