

XIII INFORME ANUAL

ACUERDO EN MATERIA DE INFORMES ANUALES SOBRE DERECHOS HUMANOS Y LIBRE COMERCIO ENTRE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA Y CANADÁ

BOGOTÁ D.C., MAYO DE 2024

ÍNDICE

ABREVIATURAS	3
INTRODUCCIÓN.....	4
I. RELACIONES COMERCIALES ENTRE COLOMBIA Y CANADÁ	6
1. ACUERDO COLOMBIA - CANADÁ.....	6
2. COMERCIO BILATERAL COLOMBIA – CANADÁ.....	6
3. EXPORTACIONES	7
4. IMPORTACIONES	14
5. INVERSIÓN.....	18
6. EVOLUCION, ADMINISTRACIÓN E IMPLEMENTACION DEL TLC	18
7. ACCIONES Y LOGROS EN APROVECHAMIENTO.....	20
8. PRODUCTOS CON OPORTUNIDAD EN CANADÁ: EXPORTACIONES GANADORAS EN VIGENCIA DEL TRATADO	22
II. AVANCES EN MATERIA LABORAL	24
1. AVANCES LABORALES	24
2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	51
3. PROGRAMA DE PROTECCIÓN A DIRIGENTES Y ACTIVISTAS SINDICALES.....	52
III. AVANCES EN MEDIO AMBIENTE.....	65
1. COMITÉ DEL MEDIO AMBIENTE.....	65
IV. AVANCES EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS	66

ABREVIATURAS

CFIA: Agencia Canadiense de Inspección de Alimentos

IED: Inversión Extranjera Directa

ME: Minero Energéticas

MINCIT: Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

NME: No Minero Energéticas

NMF: Nación Más Favorecida

RNFL: Red Nacional de Formalización Laboral

SAT: Sistema de Afiliación Transaccional

SDCPSL: Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales

SGRL: Sistema General de Riesgos Laborales

SIAS: Sistema de Información de Archivo Sindical

TLC: Tratado de Libre Comercio

UNP: Unidad Nacional de Protección

INTRODUCCIÓN

1. El presente Informe está dirigido al Honorable Congreso de la República de Colombia, en virtud del “Acuerdo en Materia de Informes Anuales sobre Derechos Humanos y Libre Comercio” (Ley 1411 de 2010), suscrito por Colombia y Canadá el 27 de mayo de 2010. El texto que a continuación se presenta es el resultado de un ejercicio de articulación interinstitucional en el que participaron: la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario¹; el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo²; el Ministerio del Trabajo³; el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible⁴; y el Ministerio de Relaciones Exteriores.
2. Con sujeción al Acuerdo suscrito con el Estado canadiense, el Informe aporta información útil para conocer avances en materia comercial, laboral y ambiental, que han coadyuvado en la garantía material de los Derechos Humanos en el territorio nacional.
3. El Tratado de Libre Comercio entre la República de Colombia y Canadá (en adelante, el TLC), fue suscrito el 21 de noviembre de 2008 en la ciudad de Lima, Perú. Luego de la ratificación por ambas partes, el TLC entró en vigor el 15 de agosto de 2011.
4. Durante la misma ceremonia en la que fue suscrito el TLC en 2008, las partes también suscribieron el Acuerdo de Cooperación Laboral y el Acuerdo de Cooperación Ambiental.
5. Ahora bien, es importante señalar que el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, contempla la transformación productiva, internacionalización y acción climática, apuntando a *“la diversificación de las actividades productivas que aprovechen el capital natural y profundicen en el uso de energías limpias, que sean intensivas en conocimiento e innovación, que respeten y garanticen los derechos humanos, y que aporten a la construcción de la resiliencia ante los choques climáticos. Con ello, se espera una productividad que propicie el desarrollo sostenible y la competitividad del país, aumentando la riqueza al tiempo que es incluyente, dejando atrás de manera progresiva la dependencia de actividades extractivas y dando paso a una economía reindustrializada con nuevos sectores soportados en las potencialidades territoriales en armonía con la naturaleza”* (Numeral 4 del Artículo 3 Ley 2294 de 2023).

¹ Información recibida por correo electrónico el 23 de abril de 2024.

² Información recibida por correo electrónico el 22 de abril de 2024.

³ Información recibida por correo electrónico el 22 de abril de 2024.

⁴ Información recibida por correo electrónico el 10 de mayo de 2024.

6. El presente Informe está organizado en cuatro capítulos, donde se proporciona información sobre los principales avances y desafíos asociados a la implementación del TCL, así: el primer capítulo, suministra un análisis sobre las relaciones comerciales entre Colombia y Canadá; el segundo, información en materia laboral en el país; el tercero, especifica lo relacionado con el Comité del Medio Ambiente y; en el último, se contemplan los aspectos más relevantes en materia de empresas y Derechos Humanos.

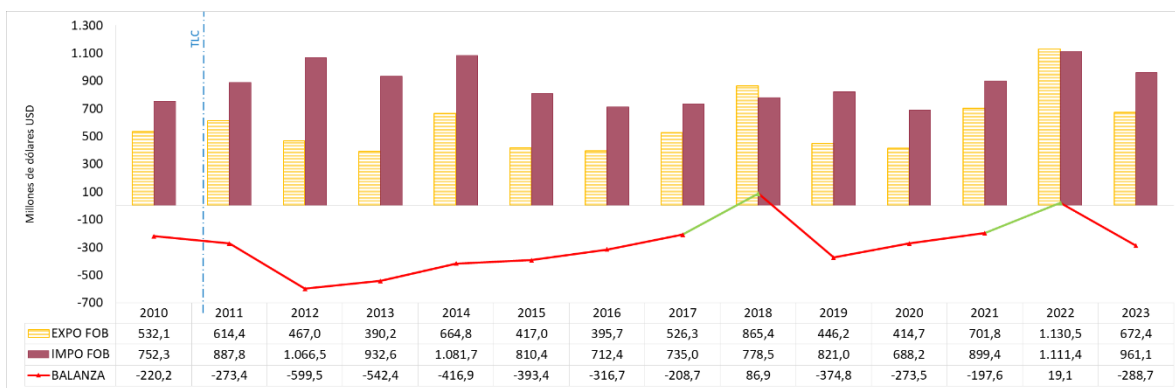
I. RELACIONES COMERCIALES ENTRE COLOMBIA Y CANADÁ⁵

1. ACUERDO COLOMBIA - CANADÁ

- El Acuerdo de Libre Comercio entre Canadá y la República de Colombia, fue suscrito en Lima, Perú, el 21 de noviembre de 2008. Posteriormente, la Corte Constitucional mediante Sentencia C-608 de 2010 encontró acorde al ordenamiento constitucional del país a este Acuerdo, así como la Ley 1363 de 2009, aprobatoria del mismo.
- Desde el año 2011 (año en que entró en vigor el Acuerdo) y hasta el 31 de diciembre de 2023, Colombia acumuló exportaciones a Canadá por valor de USD 7.706 millones, mientras que las importaciones sumaron USD 11.486 millones. El mayor registro del flujo comercial de mercancías se presentó en el año 2022, cuando alcanzó un récord cercano a USD 2.242 millones.
- A continuación, un análisis de los últimos cinco años. En 2019, el comercio total de bienes superó USD 1.267 millones, que representó un decrecimiento de 23% respecto a 2018. En 2020, el comercio total de bienes fue cercano a USD 1.103 millones, y decreció 13% respecto al año anterior. En 2021, el comercio total de bienes presentó una recuperación importante, alcanzando USD 1.601 millones con un crecimiento de 45% respecto a 2020. En 2022, el comercio total registró una cifra histórica, aumentando 40% frente a 2021. Finalmente, en 2023 se presentó una reducción de 27% para un comercio de USD 1.633 millones.

2. COMERCIO BILATERAL COLOMBIA – CANADÁ

Gráfica – Comercio bilateral con Canadá



Fuente: DIAN-DANE-OEE, Elaboró DRC MinCIT

- Durante el periodo comprendido entre 2010 y 2021, la balanza comercial entre Colombia y Canadá ha registrado déficit constante, con excepción de 2018 y

⁵ Información del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, correo electrónico del 22 de abril de 2024.

2022 cuando se observa un superávit cercano a USD 87 millones y USD 19 millones, respectivamente. No obstante, en el periodo comprendido entre 2012 y 2017 el déficit se redujo a una tasa promedio anual de 5%, pasando de USD 600 millones en 2012 a USD 209 millones en 2017. En 2019 nuevamente se registra déficit, esta vez, de USD 375 millones que se explica principalmente por la caída de las exportaciones minero-energéticas. En efecto, las exportaciones de oro pasaron de USD 203 millones en 2018 a cero en 2019. Situación similar se observa en las ventas de aceites crudos de petróleo, cuyas ventas alcanzaron USD 140 millones en 2018, y no hubo registro de ventas en 2019.

11. A partir de 2020 el déficit comercial se ha venido reduciendo. En 2021, la balanza comercial registró déficit de USD 197,6 millones, monto inferior al reportado en 2020 cuando el desbalance alcanzó USD 273,5 millones. Esta situación es explicada en parte por la recuperación en las ventas de productos minero-energéticos (167%).
12. En 2022 incluso la balanza comercial fue superavitaria por valor de USD 19,1 millones; el mayor aumento de las exportaciones (61%) frente al de las importaciones (24%), generaron este resultado. Crecimiento de las exportaciones que estuvo nuevamente jalonado significativamente por los productos minero-energéticos creciendo 124% respecto a 2021.
13. En 2023 la balanza se tornó nuevamente deficitaria, alcanzando USD 288,7 millones; esto debido a una mayor caída de las exportaciones (41%) que de las importaciones (14%). El comportamiento de las exportaciones se explica principalmente por la caída de 55% en la venta de minero-energéticos.
14. En el año 2023, Canadá ocupó el puesto número 19° dentro de los principales destinos de las exportaciones colombianas cayendo 7 posiciones con respecto al año anterior y representó el 1,4% del total exportado por Colombia al mundo. En cuanto a importaciones, Canadá fue el proveedor número 12° para Colombia a nivel mundial y participó con 1,6% del total de las compras colombianas.

3. EXPORTACIONES

15. Las exportaciones promedio anual de Colombia a Canadá entre 2011 (año de entrada en vigor del Acuerdo) y 2023 correspondieron a USD 592,8 millones. El valor más alto se registró en 2022 cuando estas ventas superaron USD 1.130,5 millones, debido principalmente al aumento de las exportaciones de productos minero-energéticos, especialmente de hullas térmicas, aceites crudos de petróleo y oro. Por otro lado, en 2013 y 2016 se registraron los valores más bajos por USD 390,2 millones y USD 395,7 millones respectivamente, debido al decrecimiento en las ventas de aceites crudos de petróleo a tasas de 51% en 2013 y 89% en 2016, como resultado de la caída de los precios internacionales de esos productos.

16. Las exportaciones de Colombia a Canadá alcanzaron USD 672,4 millones en 2023, y registraron un decrecimiento de 41% en comparación con 2022 cuando las ventas superaron los USD 1.130,5 millones. Este resultado obedeció a la caída en las ventas de productos minero – energéticos en 55%, al pasar de USD 625,4 millones a USD 283,8 millones. Adicionalmente, se observó un decrecimiento de 23% en las exportaciones de productos no minero-energéticos, al pasar de USD 505,1 millones a USD 388,6 millones; jalonado principalmente por la caída en ventas de café en 39%, con ventas por USD 187,3 millones.

PRINCIPALES PRODUCTOS EXPORTADOS EN 2022		PRINCIPALES PRODUCTOS EXPORTADOS EN 2023	
Participación %		Participación %	
Café	27%	Café	28%
Aceites crudos de petróleo	23%	Hullas térmicas	21%
Hullas térmicas	21%	Aceites crudos de petróleo	17%
Oro	10%	Flores	10%
Flores	6%	Aceites de petróleo (Excepto crudos)	2%

Fuente: DIAN-DANE-OEE, Elaboró DRC MinCIT

*% de participación con relación al total de productos exportados.

Crecimiento porcentual frente a igual periodo en año inmediatamente anterior

Productos a cuatro dígitos del arancel de aduanas

17. Bajo este marco, se procederá a abordar el comportamiento de las exportaciones del Estado colombiano, por un lado, atendiendo a la naturaleza de los sectores y productos y, por el otro lado, considerando las regiones de origen.

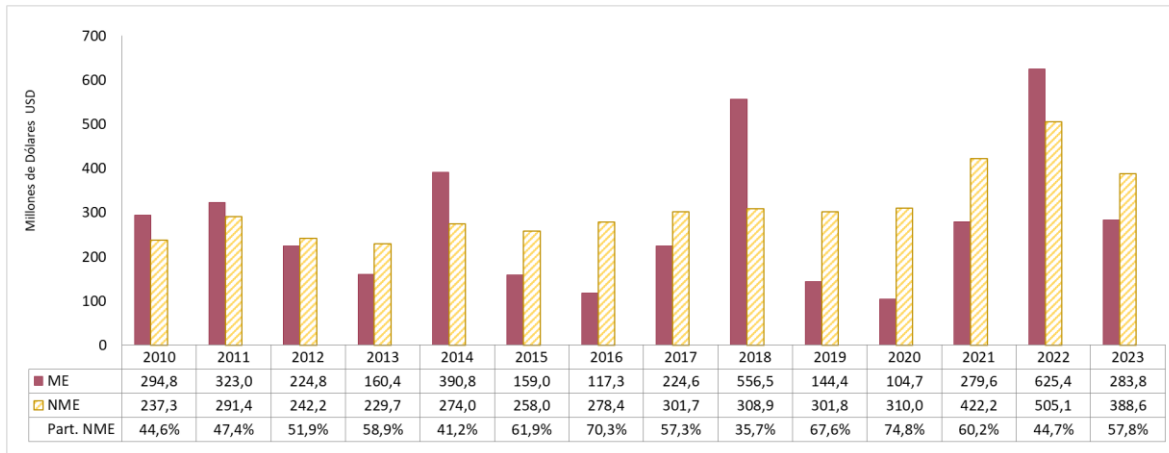
3.1 Comportamiento de las exportaciones por naturaleza del sector o producto

3.1.1 Exportaciones Minero Energéticas - ME

18. Desde el año 2011 (año en que entró en vigor el Acuerdo) los productos minero-energéticos han registrado una participación promedio anual de 44% sobre el total de las exportaciones; su menor participación fue en 2020 (25%) y la mayor en 2018 (64%).
19. En 2023, las exportaciones de productos minero-energéticos participaron con el 42% sobre el total de las exportaciones de Colombia a Canadá, siendo los principales productos exportados las hullas térmicas y los aceites crudos de petróleo.

20. Los productos minero-energéticos registraron un valor exportado promedio equivalente a USD 276,5 millones entre 2011 y 2023. En la vigencia del Acuerdo, el valor más alto se registró en 2022 cuando alcanzó USD 625,4 millones, mientras que el más bajo se registró en 2020 con USD 104,7 millones.
21. Las exportaciones de productos ME registraron una tasa de crecimiento anual promedio de 28% entre 2012 y 2014; entre 2015 y 2017 esa tasa fue de 2%. En 2018 presentaron un crecimiento de 148%, alcanzando USD 556,5 millones. No obstante, en 2019 se registró una caída de 74%, debido a la nulidad en las ventas de oro, producto que había repuntado el año inmediatamente anterior. Para 2020 se mantuvo la tendencia bajista con una caída de 28% debido a la reducción de 37% en ventas de hullas térmicas. Por su parte, para 2021 esa tendencia fue revertida y las exportaciones de productos ME crecieron 167% frente a 2020; explicado principalmente por el crecimiento de las exportaciones de aceites crudos de petróleo (755%). En 2022 esta tendencia alcista continuó, con un crecimiento de 124% frente a 2021; explicado por el crecimiento no solo de aceites crudos de petróleo (71%) sino incluso mayor de hullas térmicas (139%). Para 2023, la tendencia fue decreciente, con una caída de 55%; explicada principalmente por la reducción de 56% en las ventas de aceites crudos de petróleo o de mineral bituminoso, 93% en oro y 40% en hullas térmicas.
22. Las hullas térmicas se destacan y constituyen el principal producto exportado en la categoría de los minero-energéticos, con un valor anual promedio de USD 132,1 millones (entre 2011 y 2023), para una tasa de crecimiento anual promedio de 10%. Si bien en 2019 y 2020 se registraron caídas de 25% y 37% respectivamente, en 2021 se revertió la tendencia con una recuperación de 17%, alcanzando USD 96,8 millones (valor que seguía siendo bajo en comparación con el promedio anual entre 2011 y 2018 cercano a USD 130 millones). Incluso en 2022, este producto mostró el mayor crecimiento, correspondiente a 139%, alcanzando USD 231,8 millones. En 2023 presentó una caída de 40%; aun así manteniendo el primer lugar entre los productos ME exportados por Colombia a Canadá.
23. Es de destacar adicionalmente la exportación de aceites crudos de petróleo que en 2022 creció 71%, alcanzando USD 261,3 millones (muy superior al promedio de USD 82 millones entre 2011 y 2021) y ubicándose como el producto ME más exportado en ese año (42% de las exportaciones ME en el periodo). Aunque en 2023, retomó el segundo lugar, con una caída cercana al 56% con valor exportado de USD 115,8 millones.

Gráfica - Exportaciones NME y ME



Fuente: DIAN-DANE-OEE, Elaboró DRC MinCIT

3.1.2 Exportaciones No Minero Energéticas NME

24. Entre 2011 y 2023, las exportaciones de productos NME registraron una tasa de crecimiento promedio anual de 5% y han ganado preponderancia en el mercado canadiense. En efecto pasaron de una tasa de participación promedio anual (sobre el total de productos exportados) de 49% entre 2010 y 2014 a una de 59% entre 2015 y 2023.
25. Desde el año 2011 (año en que entró en vigor el Acuerdo) los productos minero-energéticos han registrado una participación promedio anual de 56% sobre el total de las exportaciones. Estos bienes NME registraron un valor promedio exportado de USD 316,3 millones entre 2011 y 2023 y participaron en promedio con el 56% sobre el valor total exportado durante el periodo de estudio; su mayor participación se logró en 2020 (75%) y la menor en 2018 (36%). El valor más alto en exportaciones NME se registró en 2022 con exportaciones por USD 505,1 millones y el más bajo en 2013 con USD 229,7 millones.
26. Las exportaciones de los productos NME han mostrado un comportamiento positivo al pasar de USD 237,3 millones en 2010, antes de la entrada en vigor del acuerdo, a USD 505,1 millones en 2022 y USD 388,6 en 2023.

3.1.2.1. Exportaciones de productos agropecuarios

27. Los productos agropecuarios registraron exportaciones promedio anual por USD 244,3 millones entre 2011 y 2023 y una participación promedio de 77% respecto del total de las ventas de productos NME en el mismo periodo. Las ventas de estos productos han mostrado un comportamiento positivo al pasar de USD 179,9 millones en 2010 (antes de la entrada en vigor del acuerdo) a USD 396,0 millones en 2022 y USD 278 en 2023, con una tasa de crecimiento promedio anual de 5%.

28. Se destacan en esta categoría de productos, el café como principal producto agrícola exportado hacia Canadá que participó en promedio con el 77% de las exportaciones agropecuarias a Canadá (2011-2023), con un promedio de USD 187,9 millones. En 2023 esa participación fue del 67% con exportaciones por valor de USD 186,6 millones.
29. Las flores ocupan la segunda posición en la canasta de productos agrícolas exportados por Colombia a Canadá, con un registro de exportaciones promedio de USD 42,8% y una participación de 18% sobre el total de exportaciones agropecuarias a Canadá. En 2023, alcanzaron USD 64,6 millones; 23% de las exportaciones agropecuarias. Entre las principales variedades exportadas en 2023 se encuentran demás flores y capullos (36%), rosas (18%), claveles (17%) y crisantemos (16%).
30. En 2023, en materia de frutas, se destaca el crecimiento de: mangos y mangostanes (39%) para un total de USD 7,0 millones en 2021; bananas (29%) por cerca de USD 1,4 millones; y demás frutas u otros frutos frescos (458%) por valor de USD 0,7 millones.

3.1.2.2. Exportaciones de productos agroindustriales

31. Los productos agroindustriales registraron ventas externas a Canadá por USD 22,3 millones en promedio anual entre 2011 y 2023 con una participación promedio de 7% sobre el total de las exportaciones de los bienes NME en el mismo periodo. Las ventas de esta categoría de productos mostraron un valor máximo en 2011 (USD 43,4 millones) y el mínimo en 2014 (USD 9,1 millones). En el periodo de análisis presentaron una tasa de crecimiento promedio anual de 14%. Luego de crecimientos de 24% y 25 % en 2021 y 2022, en 2023 continuaron la senda de crecimiento con una tasa de 9%; con un valor de USD 39,0 millones (segundo más alto en la vigencia del Acuerdo), aportaron el 10% de las exportaciones NME.
32. Los principales productos agroindustriales exportados hacia Canadá en 2023 fueron los extractos, esencias y concentrados de café, aceite de palma y sus fracciones, azúcar, y frutos y partes de plantas preparados o conservados, entre otros.
33. Los extractos, esencias y concentrados de café ha sido uno de los principales productos exportados desde Colombia a Canadá, en los últimos años con un promedio anual de USD 3,8 millones en el periodo 2011-2023. Este producto ha presentado un comportamiento fluctuante; pasó de USD 1,4 millones en 2011, a menos de USD 0,5 millones en 2018 y superó los USD 12 millones en 2023.

34. El azúcar registró exportaciones promedio de USD 3,8 millones entre 2011 y 2023. En 2022 las exportaciones de azúcar alcanzaron cerca de USD 2,9 millones presentando un crecimiento de 127% frente a 2021 (año en que se presentaron las mayores exportaciones de este producto en los últimos seis años). En 2023 registraron exportaciones por USD 2,4 millones.
35. El aceite de palma y sus fracciones es otro de los productos con grandes crecimientos en años recientes, al pasar de menos de USD 1 millón hasta 2018 a más de USD 8 millones en 2022 y USD 6,5 millones en 2023; con un crecimiento promedio anual de 76% en la vigencia del acuerdo.
36. Productos como otros frutos y partes de plantas preparadas o conservadas, han mostrado un comportamiento positivo con crecimiento promedio anual de 29% entre 2011 y 2023, superando los USD 4,6 millones en el último año.

3.1.2.3 Exportaciones de demás productos industriales

37. Durante el periodo entre 2011 y 2023 los demás productos industriales registraron ventas anuales promedio de USD 49,4 millones y una participación promedio anual de 16% sobre el total de las exportaciones de los bienes NME en el mismo periodo. El valor más alto se registró en 2022 por USD 73,1 millones, con un crecimiento de 10% frente a 2021; el valor más bajo fue en 2011 con USD 31,8 millones. En 2023 se registró la segunda cifra más alta con exportaciones por USD 71,0 millones y la participación sobre las exportaciones NME más alta (18%).
38. En la vigencia del acuerdo, por sectores, el de maquinaria y equipo ha sido el de mayor participación, pasando de poco menos de USD 4,8 millones en 2011 a USD 20,8 millones en 2023. Ha presentado en promedio anual (entre 2011 y 2023) exportaciones por USD 10,6 millones, crecimiento de 15% y participación de 21% sobre el total de exportaciones industriales.
39. Lo sigue el sector de química básica, con un promedio anual de exportaciones (entre 2011 y 2023) de USD 10,2 millones, acercándose en 2022 a los USD 15,5 millones; crecimiento promedio anual de 8%. Seguido por metalúrgica con promedio anual de exportaciones de USD 7,9 millones, que creció de USD 0,4 millones en 2011 a USD 12,3 millones en 2023. También es de destacar el sector de confecciones, (promedio anual de USD 6,1 millones) alcanzando casi USD 9,1 millones en 2022 y USD 7,7 en 2023.
40. Los accesorios de tubería de fundición, hierro o acero ha sido el principal grupo de productos industriales exportado por Colombia a Canadá, con exportaciones promedio anual de USD 6,2 millones entre 2011 y 2023; pasaron de menos de USD 0,1 millones hasta 2015, a un máximo de USD 19,5 millones en 2018. Entre 2015 y 2018 se observó un crecimiento sostenido de las exportaciones, y a pesar

de que en 2019 y 2020 las ventas de este producto se redujeron en 43% y 61% respectivamente, en 2021 esa tendencia se revertió presentando un crecimiento de 206%. En 2023 crecieron 12%, con exportaciones por USD 9,7 millones, correspondiente específicamente a codos, curvas y manguitos.

41. Otro producto destacable han sido los medicamentos con un promedio anual de USD 3,7 millones entre 2011 y 2023; pasando de USD 1,9 millones en 2010 a poco más de USD 5,6 millones en 2023. De manera complementaria, los transformadores eléctricos pasaron de menos de USD 0,1 millones en 2011 a USD 9 millones en 2022 y 2023.

3.2. Exportaciones de Colombia a Canadá según la región de origen

42. Por Departamentos, Antioquia es la región que mayor representación ha tenido en la vigencia del Acuerdo en el total de exportaciones a Canadá, con una participación anual promedio de 18% entre 2011 y 2023, y un promedio de USD 97,1 millones anuales. En segundo lugar se ubica La Guajira con exportaciones promedio de USD 71,9 millones y en tercer lugar Cesar con promedio de USD 58,9 millones.
43. En 2023, el departamento que más registró exportaciones a Canadá fue justamente Antioquia, por valor de USD 101,6 millones (19% de las exportaciones a ese país), a pesar de haber presentado una caída de 56% respecto a 2022.
44. En segundo lugar se ubicó La Guajira, con USD 95,2 millones (18% de las exportaciones a Canadá) y un decrecimiento de 23% frente a 2022. Seguido por Bogotá con USD 69,2 millones y Sucre con USD 67,6 millones.
45. En 2023 del top 10 de departamentos exportadores a Canadá, el único que presentó crecimiento en 2023 fue Cundinamarca (3%), alcanzando USD 51,2 millones.
46. Los principales productos exportados hacia Canadá por cada uno de estos departamentos durante el 2023 fueron:
- Antioquia: Café (56,8%), flores (14,8%), oro (7,6%) y frutas preparadas o conservadas (3,0%)
 - La Guajira: Hullas térmicas (100%)
 - Bogotá: Café (42,1%), flores (22,5%), turbopropulsores (5,8%), y mangos y mangostanes (4,1%).
 - Sucre: Aceites crudos de petróleo o de material bituminoso (100%)
 - Cundinamarca: Flores (66,2%), y mangos y mangostanes (7,9%).

4. IMPORTACIONES

47. Desde la entrada en vigor del Acuerdo, las importaciones de Colombia desde Canadá han mantenido un flujo de comercio fluctuante. Entre el 2011 y el 2023 registraron una tasa de crecimiento promedio anual de 3%; el valor más alto se registró en 2022 por USD 1.111,4 millones y el más bajo en 2020 con USD 688,2 millones.
48. En 2023 las importaciones colombianas de productos canadienses sumaron USD 961,1 millones presentando un decrecimiento de 14% respecto a 2022. Entre los principales productos que jalonaron esta caída, se encuentran: el trigo con una caída cercana a 27% (pasando de USD 455,7 millones en 2022 a USD 333,9 en 2023), aceites de nabo o de colza cayendo 90% (de USD 20,9 millones a USD 2,0 millones), y polímeros de etileno decreciendo 22% (de USD 37,4 millones a USD 29,2 millones).

PRINCIPALES PRODUCTOS IMPORTADOS EN 2022		PRINCIPALES PRODUCTOS IMPORTADOS EN 2023	
Participación %		Participación %	
Trigo	41%	Trigo	35%
Abonos minerales o químicos potásicos	14%	Abonos minerales o químicos potásicos	15%
Hortalizas de vaina secas desvainadas	7%	Hortalizas de vaina secas desvainadas	8%
Medicamentos dosificados o acondicionados para la venta al por menor	4%	Carne de la especie porcina	5%
Polímeros de etileno en formas primarias	3%	Medicamentos dosificados o acondicionados para la venta al por menor	5%

Fuente: DIAN-DANE-OEE, Elaboró DRC MinCIT

*% de participación con relación al total de productos importados en valor FOB.

Productos a cuatro dígitos del arancel de aduanas

49. Bajo este marco, se procederá a abordar el comportamiento de las importaciones del Estado colombiano, por un lado, atendiendo a la naturaleza de los sectores y productos y, por el otro lado, considerando las regiones de origen.

4.1. Comportamiento de las importaciones por naturaleza del sector o producto

4.1.1. Importaciones de productos agropecuarios importados desde Canadá a Colombia

50. Los productos agropecuarios importados en Colombia desde Canadá, representaron en promedio el 43% dentro de las importaciones totales durante el periodo entre 2011 y 2023 y un valor promedio de compras por USD 373,5

millones. Desde 2011 (año de entrada en vigor del Acuerdo), las importaciones de este grupo de productos han presentado una tasa de crecimiento promedio anual de 8%.

51. En 2023, las importaciones de productos agropecuarios alcanzaron USD 479,9 millones (tercer valor más alto en el periodo de análisis), registrando un decrecimiento de 15% en comparación con 2022 (año con récord histórico de importaciones agropecuarias); con una participación de 50% sobre el total de las importaciones desde Canadá.
52. El trigo ha sido el principal producto de importación de Colombia desde Canadá, participando en promedio anual con el 32% de las importaciones totales (75% de las importaciones agropecuarias). En 2023, las importaciones de este producto alcanzaron USD 333,9 millones, representando así un decrecimiento de 27% respecto a 2022.
53. Las hortalizas de vaina secas desvainadas, constituyen el segundo producto agropecuario con mayores importaciones desde Canadá: participación promedio anual de 16%. En 2023, las importaciones de este producto representaron el 8% de las importaciones totales (17% de las importaciones agropecuarias), alcanzando USD 80,8 millones, 5% más que en 2022.
54. La carne de especie porcina, es el tercer agropecuario en importancia. Si bien en 2020 estas importaciones cayeron 75% (pasando de USD 8,2 millones a USD 2,1 millones), en 2021 presentaron gran recuperación (crecimiento de 485%, alcanzando un valor de USD 12,2 millones. Y en 2022 continuaron esa tendencia creciente, con aumento de 14% frente a 2021, alcanzando USD 13,8 millones. El récord histórico se presentó en 2023 con importaciones por valor de USD 50,1 millones, aportando con el 10% de las importaciones agropecuarias este año.

4.1.2. Importación de productos agroindustriales

55. Esta categoría de productos ha participado durante el periodo 2011-2023 con un promedio anual 2% sobre el total de las importaciones de Colombia desde Canadá, con un valor promedio anual de USD 22,1 millones. En 2022, estas importaciones alcanzaron USD 38,8 millones, registrando un crecimiento de 20% respecto a 2021 (año en que las importaciones de estos productos habían crecido 75%). En 2023 presentaron una desaceleración, decreciendo 55% respecto a 2022 ubicándose en USD 17,3 millones.
56. En la vigencia del Acuerdo, el mayor producto agroindustrial importado desde Canadá ha sido el aceite de nabo o de colza, con un valor promedio anual de USD 6,8 millones y una tasa de crecimiento promedio anual de 62%. Producto que presentó un crecimiento de 660% en 2021, 3% en 2022 y un reciente

decrecimiento de 90% en 2023. En este último año se ubicó en el tercer producto agroindustrial más importado con USD 2,0 millones.

57. Las demás preparaciones alimenticias, fueron el principal producto agroindustrial en 2023, con compras por USD 7,1 millones. A pesar del decrecimiento de 22% en 2023, ha sido un producto con un valor promedio anual de USD 5,4 millones (segundo más alto en la vigencia del Acuerdo) y una tasa de crecimiento promedio anual de 37% en la vigencia del Acuerdo.
58. Los demás azúcares y demás jarabes, incluidas la lactosa, jarabe de lactosa y maple, han sido el tercer grupo de productos agroindustriales de mayor importación de la vigencia del acuerdo, con un promedio anual de USD 1,4 millones y una tasa de crecimiento promedio anual de 6%. En 2023 registró compras por USD 1,2 millones, creciendo 34% frente a 2022.
59. Otro producto agroindustrial importado desde Canadá que ha tomado bastante importancia han sido las preparaciones de los tipos utilizados para la alimentación de los animales, con exportaciones por USD 2,0 millones en 2022 y USD 2,7 millones en 2023.

4.1.3. Importaciones de productos industriales

60. Los demás productos industriales han registrado un valor anual promedio importado de USD 476,3 millones y representaron en promedio anualmente 54% sobre el total de las importaciones entre 2011 y 2023. En 2022, las importaciones de estos productos alcanzaron USD 503,1 millones, registrando un crecimiento de 36% respecto a 2021 (esto mantiene el cambio de tendencia que fue decreciente entre 2018 y 2020). En 2023, presentaron una caída de 9%.
61. Por sectores, química básica ha sido el de mayor participación, con un promedio anual de exportaciones (entre 2011 y 2023) de USD 171,4 millones, acercándose en 2022 a los USD 264,3 millones y en 2022 a USD 257,8 millones. Lo sigue el sector de maquinaria y equipo con promedio anual de USD 160,6 millones, superando los USD 129,0 millones en 2022 y acercándose a USD 128,0 millones en 2023. Y en tercer lugar se destaca la industria del papel, con promedio anual de exportaciones de USD 43,4 millones; alcanzó en 2022 USD 35,5 millones y en 2023 USD 26,4 millones.
62. Entre los principales productos industriales importados se destacan los abonos minerales o químicos potásicos, especialmente el cloruro de potasio, con importaciones promedio anual de USD 70,8 millones entre 2011 y 2023; registraron un valor de USD 152,8 millones en 2022 y USD 146,6 millones en 2023.

63. El segundo grupo de productos en importancia son los medicamentos, a pesar de haber registrado un decrecimiento promedio anual de 11%, pasando de USD 65,6 millones en 2015 a USD 28,4 en 2021. En 2022 crecieron 51% y en 2023 16%. Se ubicaron como el segundo producto industrial más importante en 2022 con USD 43,0 millones. El principal producto importado en 2023 en este grupo continúa siendo los medicamentos para tratamientos oncológicos o VIH con compras por USD 34,5 millones.
64. Los polímeros de etileno en formas primarias constituyeron el tercer grupo de productos industriales con mayores importaciones, alcanzando un valor de USD 37,4 millones en 2022 y USD 29,2 millones en 2023.
65. Otros productos importados con significancia en el 2023 son el papel prensa (USD 16,8 millones), las bombas para líquidos (USD 14,5 millones) y turborreductores, turbopropulsores y demás turbinas de gas (USD 10,6 millones).

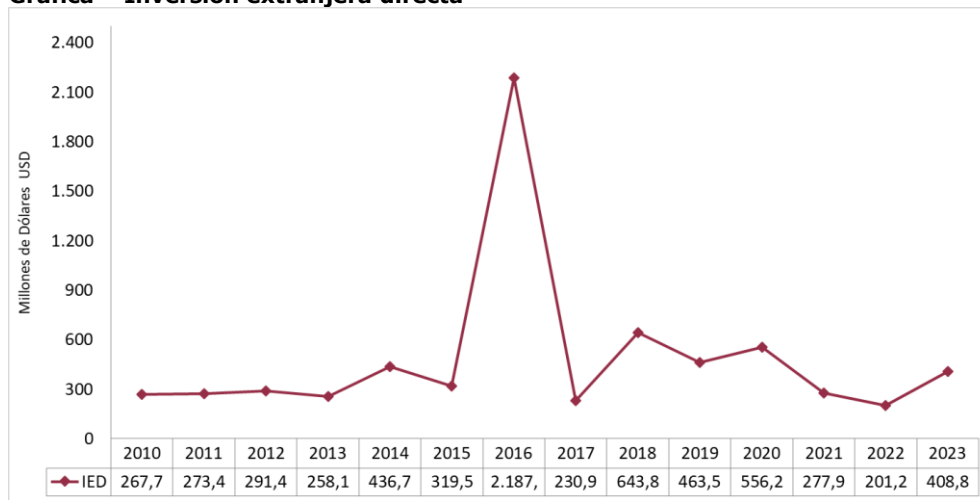
4.2. Importaciones de Colombia desde Canadá, según región de destino

66. Las importaciones de Colombia desde Canadá, se han realizado principalmente desde Bogotá DC y los Departamentos de Valle del Cauca y Cundinamarca con una participación anual promedio entre 2011 y 2023 de 43%, 13% y 10%, respectivamente.
67. Bogotá DC es el destino de la mayoría de importaciones desde Canadá, alcanzando USD 436,6 millones en 2022 y USD 375,7 millones en 2023. En segundo lugar se ubica el departamento del Valle del Cauca, que alcanzó en 2023 importaciones por USD 140,1 millones. Seguido de Bolívar con USD 103,1 millones, Cundinamarca con USD 93,3 millones y Atlántico con USD 78,4 millones.
68. Los principales productos importados por cada una de estas principales regiones durante el 2023 fueron:
- Bogotá: Trigo (29,1%), medicamentos dosificados o acondicionados para la venta al por menor (13,1%), hortalizas de vaina secas desvainadas (10,3%) y cloruro de potasio (7,5%).
 - Valle del Cauca: Trigo (52,5%), cloruro de potasio (16,8%), carne de la especie porcina (9,2%) y hortalizas de vaina secas desvainadas (3,0%).
 - Bolívar: Cloruro de potasio (44,0%), polímeros de etileno (15,2%) y trigo (14,5%).
 - Cundinamarca: Trigo (32,0%), cloruro de potasio (20,7%) y carne de la especie porcina (8,9%).
 - Atlántico: Trigo (36,8%), cloruro de potasio (30,7%), carne de la especie porcina (10,5%) y hortalizas de vaina secas desvainadas (8,5%).

5. INVERSIÓN

69. Durante el periodo comprendido entre 2011 - 2023, Canadá registró un flujo de inversión extranjera directa (IED) acumulada en Colombia de USD 6.548,8 millones.
70. La IED de Canadá en Colombia durante el año 2017 correspondió a USD 230,9 millones, con una reducción de 89% frente al 2016. En ese año 2016, Canadá ocupó el primer lugar en el ranking de inversiones en Colombia con USD 2.187,6 millones (crecimiento de 585% frente a 2015). Cabe resaltar el resultado atípico de la IED de Canadá en Colombia de 2016, cuando la compra de Isagen, por la firma canadiense Brookfield, muestra un salto en la serie.

Gráfica – Inversión extranjera directa



Fuente: Banco de la República, Subgerencia de Estudios Económicos, Elaboró DRC MinCIT

71. En 2018, la inversión canadiense en Colombia creció de nuevo y alcanzó USD 643,8; segundo registro más alto en la vigencia del Acuerdo. En 2019 decreció 28% frente al registro presentado en el año anterior, registrando inversiones por USD 463,5 millones
72. Durante 2020 la IED registró un crecimiento de 20%, alcanzando USD 556,2 millones. A partir de ahí en los 2 años consecutivos se presentaron decrecimientos de 50% y 28%.
73. En 2023, la IED de Canadá en Colombia correspondió a USD 408,8 millones, creciendo 103%, en comparación con el valor registrado en 2022.

6. EVOLUCION, ADMINISTRACIÓN E IMPLEMENTACION DEL TLC

74. Con la entrada en vigor del Acuerdo, comenzó a aplicarse el cronograma de desgravación pactado. Con excepción del azúcar, cuyo cronograma de

desgravación termina en 2027, Canadá ya ejecutó el programa pactado en el TLC con Colombia. Esto significa que salvo los productos excluidos del Acuerdo (lácteos y avicultura), que mantienen tratamiento de Nación Más Favorecida – NMF, toda la oferta exportable Colombiana puede entrar a Canadá sin necesidad de pagar arancel.

75. Colombia por su parte también cumplió con el cronograma de desgravación pactado para los productos industriales, así que todos los productos de este ámbito originarios de Canadá pueden entrar a Colombia sin pagar arancel. No obstante, aún están en proceso de desgravación los productos más sensibles de la canasta agrícola colombiana, entre ellos, el arroz cuyo cronograma se habrá ejecutado completamente en el año 2032, la leche maternizada o aquella a base de harinas o féculas termina en 2028; el azúcar en 2027 y el maíz y sus productos derivados en 2025.
76. Los productos que mantienen tratamiento NMF en Colombia y Canadá incluyen: gallos y gallinas y sus carnes, leche, suero de mantequilla, mantequilla, pastas lácteas, queso fresco, margarina, preparaciones de carne, despojos o sangre, azúcar de caña con adición de aromatizantes y colorantes, algunas preparaciones de cacao, mezclas para panadería y helados con contenido de leche. La mayoría de estos productos mantienen contingentes arancelarios OMC.
77. En materia de administración del Acuerdo, desde finales de 2011 y principios de 2012 se definieron los coordinadores del Acuerdo y los funcionarios delegados para acompañar su implementación y desarrollo. La Comisión administradora del Acuerdo se ha reunido en cinco oportunidades. La primera vez, al finalizar de febrero de 2014 en Ottawa; el 4 de mayo de 2016 se realizó la segunda reunión en Bogotá; el 24 de octubre de 2017 tuvo lugar la tercera reunión en Ottawa, la cuarta se desarrolló en Bogotá el 14 de mayo de 2019 en Bogotá y la última reunión se desarrolló virtualmente el 23 de febrero de 2022.
78. Las reuniones de la Comisión Administradora han estado precedidas de reuniones de los diferentes grupos, subcomités y comités temáticos, entre ellos, Agricultura, Facilitación de Comercio, MSF, Inversión, Cooperación, Comercio Transfronterizo de Servicios, Entrada Temporal de Personas y Compras Públicas. Dichos encuentros han sido el escenario para evaluar los resultados del Acuerdo y planear acciones y gestiones para lograr un mayor y mejor aprovechamiento. Las autoridades sanitarias colombianas y canadienses han analizado en estos foros la evolución del proceso técnico para la admisibilidad de carne bovino de Colombia a Canadá, la negociación de un protocolo para productos orgánicos; los expertos agrícolas han establecido parámetros para la administración de los contingentes previstos en el Acuerdo, se intercambia información y en general se evalúan las condiciones de admisibilidad de productos agrícolas. Otros grupos han trabajado la actualización de REOS a la nomenclatura arancelaria 2017, se

implementó el artículo 317 del TLC y se han analizado posibilidades de cooperación para la implementación del Acuerdo.

79. Hasta el momento, la Comisión Conjunta ha expedido siete Decisiones y entre ellas se destacan las Decisiones 5, que establece la lista de escaso abasto para el Acuerdo y la número 7, que actualiza las reglas de origen a la nomenclatura SA 2017; esto debido a que fueron negociadas en nomenclatura SA 2007.
80. En materia de implementación del Acuerdo, Colombia ha honrado sus compromisos, por ejemplo, en 2016 se expidió la Ley 1816 que estableció el régimen propio del monopolio rentístico de licores destilados y modificó el impuesto al consumo de licores, vinos, aperitivos y similares. El 14 de febrero de 2017 se expidió el Decreto 228 para corregir un error tipográfico en los artículos 49 y 52 del Decreto 185 del 30 de enero de 2012, que implementa condiciones de acceso a los mercados de mercancías agrícolas y no agrícolas del TLC Colombia Canadá. Con la Decisión N° 5 de la Comisión Conjunta Colombia - Canadá lanzan la lista escaso abasto con 73 ítems. Esta Decisión de 2017 promulgó la reglamentación bilateral para tramitar solicitudes de modificación a la lista escaso abasto (artículo 317 del Acuerdo Comercial), así como el respectivo formato requisitorio. Adicionalmente el MinCIT creó una primera versión de la plataforma de Escaso Abasto para que los empresarios presenten allí sus solicitudes.
81. Otros actos administrativos implementados en desarrollo del Acuerdo son las resoluciones que anualmente expide el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural para reglamentar la administración de los contingentes de importaciones para carne de porcino, frijol y carne de bovino.

7. ACCIONES Y LOGROS EN APROVECHAMIENTO

82. Admisibilidad de carne bovina a Canadá: las autoridades sanitarias colombianas y canadienses iniciaron desde el año 2015 el proceso de admisibilidad de carne bovina a Canadá. Este proceso fue suspendido en 2019 por la pérdida de Colombia del estatus de país libre de aftosa con vacunación ante la Organización Mundial de Sanidad Animal (OIE); sin embargo, a principios de 2020, se notificó a Canadá sobre la restitución del estatus de libre de aftosa con vacunación para la carne bovina. En noviembre de 2021, se llevó a cabo el Subcomité de Medidas Sanitarias y Fitosanitarias en el que Colombia reiteró el interés de avanzar en el proceso y manifestó su disposición para organizar una visita de inspección - presencial o virtual- a Colombia. Fue así como en septiembre de 2022 se contó con la visita de auditoría de CFIA en Colombia (con el propósito de evaluar el programa nacional de Fiebre Aftosa, como requisito para desarrollar el análisis de riesgo dentro del proceso de admisibilidad de carne bovina y bufalina al Canadá).

83. El 5 de diciembre de 2023 se desarrolló una nueva reunión del Comité de Medidas Sanitarias y Fitosanitarias del Acuerdo, en la que se discutieron temas de interés de ambas partes, incluyendo el proceso de admisibilidad de carne bovina. Posteriormente ese mismo mes Canadá remitió el informe final de auditoría zoonosanitaria sobre la exportación de carne bovina colombiana a ese país (evaluación de salud animal) y fueron confirmadas también las fechas (febrero de 2024) para la auditoría de CFIA al sistema de inspección de carnes de Colombia, como parte del proceso de admisibilidad.
84. Acceso arándanos: Canadá tiene abierto el acceso fitosanitario para todas las frutas y vegetales de exportación de origen colombiano; sin embargo, a finales de en 2018, Canadá actualizó los requisitos para arándanos y uvas. Por lo anterior, en 2019 Colombia inició gestiones para negociar la actualización de un protocolo fitosanitario que permita el acceso de arándanos colombianos a este mercado. En abril de 2020, la Agencia Canadiense de Inspección de Alimentos (CFIA) informó que realizará un análisis de riesgo de plagas para la importación de arándanos a ese país. En diciembre de 2020, el ICA remitió la información solicitada por CFIA y cinco empresas canadienses informaron a PROCOLOMBIA que están interesadas en adquirir productos de nuestro país (Elite, garden flavour bondi, smart natural, wow berry world y cantley gardens). En noviembre de 2021, en el marco del Subcomité de Medidas Sanitarias y Fitosanitarias, la Agencia Canadiense de Inspección de Alimentos (CFIA) informó los avances que se tienen sobre el análisis de riesgo de plagas y definición de requisitos para la importación de arándanos procedentes de Colombia. En octubre y noviembre de 2022, se recomendó este tema directamente con la Embajadora de Canadá en Colombia. Finalmente, la agencia sanitaria de agro-alimentos del Canadá (CFIA, por sus siglas en inglés) concluyó satisfactoriamente el análisis de riesgo a la solicitud de Colombia; el ICA recibió del CFIA oficio del 6 de abril de 2023, por medio del cual informaron la apertura del acceso fitosanitario de los frutos frescos de arándano de origen Colombia hacia Canadá.
85. Cooperación para la implementación del Acuerdo: se preparó un documento preliminar que incluye necesidades de Colombia en esta materia, cuyo objetivo es un mayor aprovechamiento del Tratado de Libre Comercio y las buenas prácticas de Canadá, para lo cual se requiere avanzar en el fortalecimiento institucional y de tejido empresarial. El documento fue enviado mediante comunicación escrita a la Embajadora de Canadá en Colombia el 28 de noviembre de 2022 y nuevamente el 28 de febrero de 2023. Allí se solicitó a la Embajadora conocer su retroalimentación y avanzar en la estructuración de planes de trabajo específicos para las que se consideren viables. Debido a lo anterior, Colombia está considerando la solicitud de convocar el Comité sobre la Cooperación Relacionada al Comercio para 2024.
86. Uso de preferencias arancelarias del Acuerdo: con el objetivo de intercambiar información bilateral sobre el uso de preferencias arancelarias del Acuerdo

Comercial, se acordó luego del Comité sobre Comercio de Mercancías de febrero de 2022, un formato preestablecido con Canadá para iniciar ese intercambio de información anualmente, empezando así por un primer intercambio con la información desde 2011 hasta 2021. En 2011, el 3,4% de las importaciones en Canadá desde Colombia ingresaron con preferencias arancelarias del TLC; dicha participación aumentó a 11,4% en 2022. Aún más, considerando que en 2022 el 98% de esas importaciones por fuera del TLC ingresaron libre de arancel (arancel NMF), en general, es altísima la proporción de importaciones que ingresan a Canadá sin arancel o con un arancel preferencial bajo.

8. PRODUCTOS CON OPORTUNIDAD EN CANADÁ: EXPORTACIONES GANADORAS EN VIGENCIA DEL TRATADO

87. En general, durante la vigencia del Acuerdo las exportaciones de mercancías no minero energéticas han venido ganando por su mayor participación en el mercado de los exportados a Canadá hasta lograr cerca del 75% del total de los productos exportados en 2020 y un valor máximo de USD 505,1 millones en 2022. En 2023 alcanzaron USD 388,6 millones, y una participación cercana a 58%.
88. Han venido ganando participación productos como codos, curvas y manguitos, copolímeros, aceite de palma y sus fracciones, claveles, rosas, pompones, crisantemos, productos de la confitería, mangos y mangostanes, medicamentos, transformadores y acumuladores eléctricos y turbopropulsores.
89. PROCOLOMBIA ha identificado que, desde la fecha de entrada en vigor del Acuerdo de libre comercio, hasta diciembre de 2023 se exportaron a Canadá 478 productos nuevos por montos mayores a los US\$1.000. De estos, 271 productos pertenecen a Metalmecánica y Otras Industrias, 81 a Químicos y Ciencias de la Vida, 63 a Agroalimentos y 63 al Sistema Moda. En este mismo periodo, 433 nuevas empresas han exportado productos no minero-energéticos a Canadá por montos iguales o mayores a US\$ 10.000.
90. PROCOLOMBIA ha identificado oportunidades de acceso al mercado canadiense en los siguientes sectores y productos:
 - Agroalimentos: frutas y hortalizas frescas y procesadas, cacao y derivados, derivados del café, flores y plantas vivas.
 - Metalmecánica y otras industrias: autopartes, muebles y maderas y artículos de dotación hogar.
 - Sistema Moda: textiles e insumos, y confecciones paquete completo de valor agregado (uniformes, ropa deportiva y trajes de baño).
 - Químicos y ciencias de la vida: cosméticos (ingredientes naturales) y envases y empaques.
 - Industrias 4.0: software y servicios TI, producción audiovisual, videojuegos y animación digital.

- Fondos de inversión: fondos de impacto, fondos de empresa de innovación social, inversión en proyectos sostenibles y Venture capital en emprendimiento con alto crecimiento.

II. AVANCES EN MATERIA LABORAL⁶

1. AVANCES LABORALES

1.1. Avances Normativos del año 2023.

NORMATIVA	DISPOSICIÓN
Ley 2306 de 2023	Por medio de la cual se promueve la protección de la maternidad y la primera infancia, se crean incentivos y normas para la construcción de áreas que permitan la lactancia materna en el espacio público y se dictan otras disposiciones.
Ley 2297 de 2023	Por medio de la cual se establecen medidas efectivas y oportunas en beneficio de la autonomía de las personas con discapacidad y los cuidadores o asistentes personales bajo un enfoque de derechos humanos, biopsicosocial, se incentiva su formación, acceso al empleo, emprendimiento, generación de ingresos y atención en salud y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1736 de 2023	Por el cual se modifican unos artículos de la Sección 10 del Capítulo 1 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se reglamenta el "Incentivo a la creación y permanencia de nuevos empleos formales"
Decreto 2185 de 2023	Por el cual se adiciona la Sección 5 al Capítulo 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1074 de 2015 y se reglamenta el funcionamiento del Consejo Nacional de la Economía Popular.
Decreto 0223 de 2023	Por el cual se modifica la estructura del Ministerio del Trabajo.
Resolución 4251 de 2023	Por la cual se definen los procesos y las condiciones a las que deberán sujetarse las entidades involucradas con ocasión del otorgamiento del incentivo a la creación y permanencia de nuevos empleos formales, las reglas y el procedimiento de postulación.
Resolución 3405 de 2023	Por la cual se reglamenta la modalidad laboral del Teletrabajo y se derogan unas resoluciones.
Resolución 2468 de 2023	Por la cual se adoptan las Guías de Prevención de Exposición a Riesgo Biológico en Seguridad y Salud en el Trabajo.

⁶ Información del Ministerio del Trabajo, correo electrónico del 22 de abril de 2024.

1.2. Esfuerzos contra la informalidad laboral y subcontratación.

91. Al Gobierno Colombiano y en especial al Ministerio del Trabajo, atendiendo a su misionalidad, le corresponde *"la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores (...)"*; de forma mancomunada, han establecido acciones concretas que van dirigidas a mitigar los problemas de desempleo e informalidad en todo el territorio nacional, las cuales se citan a continuación:
92. El Incentivo tributario a la creación de empleo para jóvenes menores de 28 años, uno de ellos incorporado en la Ley 2101 de 2019, se reglamentó con el Decreto 392 de 2021 y la Resolución 846 de 2021 *"Por medio de la cual se reglamenta la expedición del Certificado de Primer Empleo y el registro anualizado de las certificaciones que acrediten el Primer Empleo"*. Este certificado de primer empleo es un requisito de procedibilidad para que los contribuyentes que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, puedan aplicar la deducción de hasta el 120% de los pagos que realicen por concepto de salario, para los jóvenes, cuando se trate de su primer empleo.
93. El Ministerio del Trabajo ha implementado las medidas dirigidas a la generación de empleo formal, por medio de la entrega un apoyo estatal a los empleadores. Este incentivo corresponde al 25% de un (1) salario mínimo legal mensual vigente - SMLMV, por cada joven entre 18 y 28 años, 15% de un (1) SMLMV por cada mujer mayor de 28 años y 10% de un (1) SMLMV por cada hombre mayor de 28 años. Para el caso de los mayores de 28 años se asignará el apoyo sobre aquellos que devenguen hasta tres (3) SMLMV, durante la vigencia 2023.
94. Con el fin de reforzar la anterior acción y en concordancia con lo preceptuado en el artículo 79 del PND, se proyectó el decreto para el incentivo y la generación de nuevos empleos formales para la vigencia 2024.
95. Esta cartera ministerial también ha desarrollado la Política Pública de vendedores informales, la cual tiene como finalidad esencial, ser una herramienta para el desarrollo de soluciones a la situación de precariedad de este sector y apunta a ampliar las capacidades y oportunidades de las personas hacia condiciones de igualdad y equidad, disminuyendo los niveles de pobreza y desigualdad.
96. De acuerdo con lo anterior la Política Pública de Vendedores Informales se encuentra formulada a partir de 3 ejes:
 - Reducir la informalidad laboral en la población dedicada a las ventas informales en espacio público.
 - Disminuir la incidencia de conflictividad por el uso y la convivencia en el espacio público.

- Aumentar el impacto de programas dirigidos a los vendedores informales.
97. Finalmente, es importante mencionar que el Ministerio del Trabajo cuenta con una estrategia de coordinación institucional denominada la Red Nacional de Formalización Laboral – RNFL, que tiene por finalidad: "(...) *garantizar la consolidación del trabajo decente, la cobertura en seguridad social para todos y el desarrollo de las políticas activas de empleo, a través de la promoción, capacitación, orientación, acompañamiento, seguimiento y control de los proyectos y actividades orientadas a la formalización laboral de los trabajadores en Colombia*".
 98. El Ministerio del Trabajo busca fortalecer y dar continuidad a aquellas políticas públicas que se encuentran en implementación, teniendo en las necesidades y prioridades de cada uno de los grupos poblaciones, y los nuevos retos laborales del país en concordancia con lo preceptuado en la Ley 2294 de 2023, Plan Nacional de Desarrollo 2022 -2026 "*Colombia Potencia Mundial de Vida*".
 99. En desarrollo del Plan Nacional de Desarrollo se proyectó la implementación de la Política Pública de Trabajo Digno y Decente, con enfoque diferencial, con las siguientes dimensiones: la promoción de empleo e ingresos dignos, la extensión de la protección social, la garantía de los derechos fundamentales del trabajo, y el ejercicio del diálogo social y tripartismo. Además, incorporará planes, programas y proyectos específicos para las personas trabajadoras de las zonas rurales.
 100. El Gobierno Nacional propende por la formulación e implementación participativa de Políticas Públicas de trabajo digno y decente en los niveles departamentales y municipales, así como regionales y demás niveles pertinentes. Estas políticas incorporarán un enfoque específico de trabajo decente para las zonas rurales que contribuya a la implementación de los acuerdos de paz, y el cierre de brechas de género.

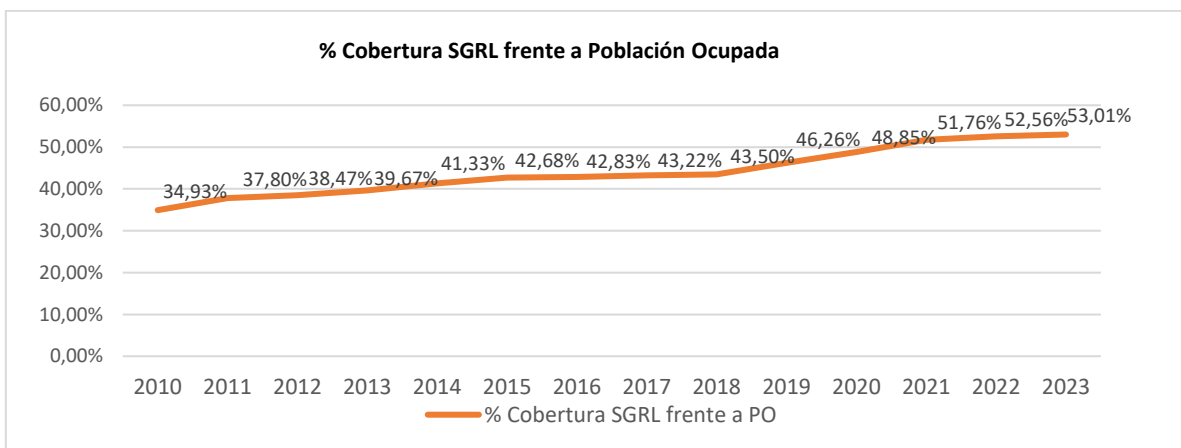
1.3 Sistema General Riesgos Laborales.

101. El Sistema General de Riesgos Laborales, tiene como propósito el de prevenir, proteger y atender a los trabajadores y las trabajadoras frente a las contingencias generadas por las enfermedades laborales y los accidentes de trabajo, que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrolla la población laboral colombiana.
102. A diciembre 2023, la población afiliada al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) es de 12.120.419; en la siguiente tabla se puede observar su distribución de acuerdo con el tipo de afiliado:

Nro. empresas afiliados SGRL	Nro. trabajadores dependiente	Nro. trabajadores independientes	Nro. estudiantes	No. Independiente Voluntario	Total, afiliados
1.174.870	10.500.896	1.002.013	225.840	391.670	12.120.419

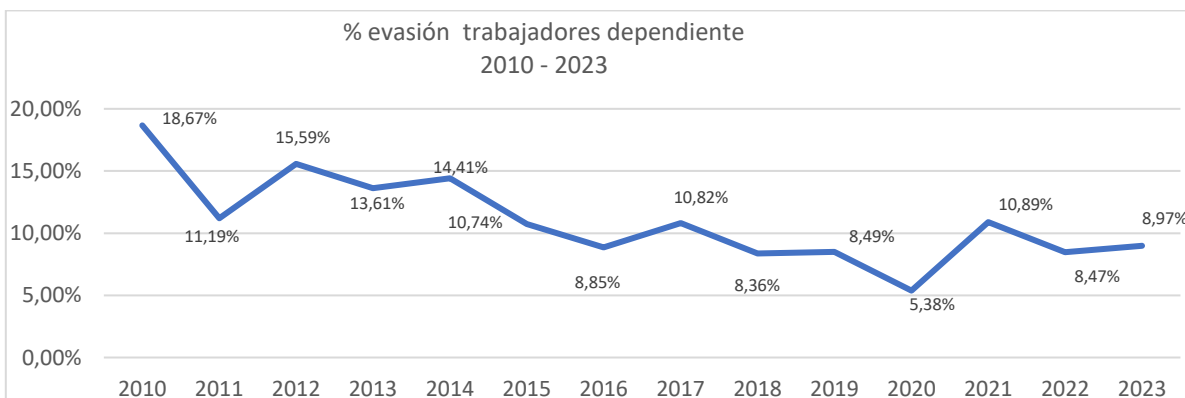
Fuente: Administradoras de Riesgos Laborales - Subdirección de Riesgos Laborales, Ministerio de Salud y Protección Social.

103. El porcentaje de cobertura de los afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales frente a la población ocupada es de 53,01%. En la siguiente ilustración se observa el comportamiento desde el año 2010 a diciembre 2023:



Fuente: GEIH-DANE, Subdirección de Riesgos Laborales, Ministerio de Salud y Protección Social.

104. La evasión al Sistema General de Riesgos Laborales de los trabajadores dependientes, esto es trabajadores que tienen un empleador, se encuentra en el 8,97; en la siguiente ilustración se observa el comportamiento desde el año 2010 a diciembre 2023.



Fuente: DANE; Administradoras de Riesgos Laborales- Subdirección de Riesgos Laborales, Ministerio de Salud y Protección Social.

105. **Formación para la Cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo:** con el objetivo de promover una cultura social en seguridad y salud en el trabajo se desarrollaron actividades de capacitación, asistencia técnica, sensibilización social y acompañamientos en todo el territorio nacional, dirigidas a diferentes sectores económicos para cumplir con el primordial objetivo de disminuir la accidentalidad y las enfermedades laborales, desarrollando 83 eventos en diferentes ciudades del país, con un total de 28.566 participantes, para la vigencia 2023.
106. **Sensibilización a Afiliación del Sistema General de Riesgos Laborales:** se celebró el Contrato Interadministrativo 523 de 2023 con la Organización Iberoamérica de Seguridad Social- OISS, con el objeto de aunar esfuerzos técnicos, administrativos y financieros para realizar acciones de sensibilización para la promoción de la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales. Las acciones de sensibilización serán dirigidas a poblaciones vulnerables como Rrom, migrantes, adulto mayor, servicio doméstico, trabajadores informales de comercio al detal, construcción y plataformas digitales y serán desarrolladas en las ciudades de Bogotá, Valledupar, Bucaramanga, Riohacha, Santa Marta, Sincelejo, Montería, Barranquilla y los municipios de San Pelayo y Sabanalarga, y los demás que sean requeridos por el Ministerio del Trabajo.
107. **Otros logros en Riesgos Laborales:** desde la Dirección de Riesgos Laborales se desarrollaron diferentes iniciativas tendientes a fortalecer el Sistema General de Riesgos Laborales; a continuación, se destacan las siguientes:
- **Fortalecimiento Red de Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo:** con el objetivo de promover actividades de promoción de la Salud y prevención de enfermedades Laborales, se trabajó en fortalecer el liderazgo regional de los empresarios, los sindicatos, las instituciones de educación y las diferentes agremiaciones mediante la red de comités de Seguridad y Salud en el Trabajo en el territorio nacional, logrando el compromiso de estos actores del Sistema General de Riesgos Laborales en el desarrollo de actividades de promoción y prevención, con el fin de aportar en la mitigación de accidentes graves y mortales de las trabajadoras y trabajadores a nivel nacional. La Dirección de Riesgos Laborales de manera presencial acompañó las regiones a través de los comités, desarrollando 6 encuentros regionales de SST.
 - **Desarrollo de instrumentos para la gestión del riesgo psicosocial:** se construyó una herramienta práctica para la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la cual facilitará a los empleadores y contratantes la realización de este proceso de manera virtual garantizando la seguridad de la información y reduciendo tiempo y costos de aplicación.

- **Modelo de Protección de Riesgos Laborales en poblaciones vulnerables:** se celebró el Contrato Interadministrativo 576 de 2023 con la Universidad Nacional de Colombia, con el objeto de realizar un estudio técnico para definir un modelo de protección de riesgos laborales para la población vulnerable del área rural, acorde con sus condiciones sociodemográficas y socioeconómicas, ocupaciones que realizan y las condiciones de trabajo, salud y vida, teniendo en cuenta los contextos específicos de las actividades económicas de la ruralidad.
- **Acciones de Promoción y Prevención dirigidas a Mujeres Rurales de los sectores de Pesca, Agricultura y Artesanía:** se realizó la caracterización a las trabajadoras rurales informales de los sectores económicos de Pesca, Agricultura y Artesanía, en el departamento de Antioquia, subregión del Urabá, en los municipios de Apartadó, Necoclí y Turbo, y en el departamento de Chocó, en Quibdó, Tutunendo y San Francisco de Ichó, a través de un instrumento de encuesta, para determinar un perfil sociodemográfico y socioeconómico de las condiciones de salud y trabajo, para evaluar acciones de promoción y prevención, en 365 mujeres.
- **Acciones de promoción de la salud mental sector informal:** se celebró el Convenio 485 de 2023 con la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social (OISS), para promover la salud mental y prevenir los riesgos psicosociales en los trabajadores formales y del sector informal de la economía. Busca desarrollar acciones de promoción de la salud mental y prevención de riesgos psicosociales dirigida a los trabajadores del sector informal de la economía de los sectores y regiones priorizadas por el Ministerio del Trabajo; la población a impactar es de 600 trabajadores y trabajadoras informales de las ciudades con mayor informalidad: Valledupar, Riohacha, Santa Marta, Sincelejo, Cúcuta Área Metropolitana, Montería, Florencia, Popayán, Quibdó, Barranquilla Área Metropolitana y Bogotá D.C.
- **Estrategia de SST población rural vulnerable:** se celebró el Contrato Interadministrativo Convenio No. 451 de 2023 suscrito entre el Ministerio de Trabajo y la Organización Internacional del Trabajo OIT, con el objeto de *“aunar esfuerzos técnicos, administrativos y financieros para implementar una estrategia de seguridad y salud en el trabajo en población rural vulnerable”*. Estableció tres componentes estratégicos, a saber: a. Creación de información sobre las condiciones de salud y de trabajo. b. Formación en SST para trabajadores informales rurales del país. c. Promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales. Con una cobertura de 1.400 trabajadores rurales informales, distribuidos de la siguiente manera: 100 personas pertenecientes a la comunidad Arhuaca de la Sierra Nevada y Cesar; 100 personas pertenecientes a la

comunidad Wayúu de Maicao, Uribia, Riohacha y Manaure; 600 personas del sector de la pesca o de su cadena de valor en Buenaventura, Timbiquí, Guapi, Tumaco y Juanchaco; además de 600 del sector agrícola o artesanal (300 de estos de Buenaventura, Timbiquí y Guapi), a través de las organizaciones de la economía popular y comunitaria identificadas.

- **Fortalecimiento con enfoque de Género y diferencial en las Comisiones Sectoriales de Seguridad y Salud en el Trabajo:** impactando a diferentes sectores de la economía, entre otros, Minería, Construcción, Agropecuario, Salud y Transporte, llegando a diferentes poblaciones vulnerables y comunidades indígenas. Impactando alrededor de 3.200 personas y 300 empresas.
- **Elaboración de Diagnóstico participativo sobre condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST:** de la pesca artesanal y la acuicultura, construido desde las voces de las y los pescadores, en los municipios de Guapi y Timbiquí (Cauca), Buenaventura (Valle del Cauca), Quibdó, Nuquí y Bahía Solano (Chocó) y Turbo (Urabá antioqueño). Impactando a 350 personas entre líderes y lideresas sociales de organizaciones, asociaciones, 17 Consejos Comunitarios, 5 Resguardos Indígenas, servidores públicos, y pobladores rurales.
- **Análisis de las condiciones de Salud de la Población extrabajadora del Sector de la Minería de Cielo Abierto en los departamentos de Cesar, Magdalena y La Guajira:** articulación con el sector de los trabajadores y extrabajadores enfermos de las minas de carbón a cielo abierto, con el fin de acordar una ruta metodológica que permitiera identificar y caracterizar las enfermedades laborales o las patologías, aunque se hayan calificado como común. Se aplicó una encuesta que fue diligenciada por 1.100 trabajadores y extrabajadores, logrando obtener una información primaria fundamental para proyectar un documento técnico y analítico que permita evidenciar las principales afectaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo de este grupo de trabajadores.

1.4. Estado Actual del Sistema de Afiliación Transaccional SAT.

108. El Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud, creó el Sistema de Afiliación Transaccional (en adelante SAT), como un conjunto de procesos, procedimientos e instrumentos de orden técnico y administrativo que dispone y administra el Ministerio de Salud, para registrar, reportar y consultar, en tiempo real, los datos de la información básica y complementaria de la afiliación y sus novedades en el Sistema General de Seguridad Social Integral y el Sistema de Subsidio Familiar.

109. Las actuaciones efectuadas por el Ministerio Trabajo en la materia tienen sustento en el Decreto 1818 de 2019, en el cual se indica la documentación técnica generada por los Ministerios de Salud y Protección Social y del Trabajo que soportan la incorporación de la operatividad del sistema general de pensiones en el SAT. Dicha normativa modificó el Título 2 de la parte 1 del libro 2 del Decreto 780 de 2016.

110. De acuerdo con el seguimiento realizado al proceso de ingreso Afiliación por Primera Vez de las Cajas de Compensación Familiar al Sistema de Afiliación Transaccional – SAT, se presentan los siguientes resultados:

- Aspectos relevantes sobre el seguimiento:

111. Los Ministerios del Trabajo y Salud y Protección Social, adelantaron acciones de seguimiento con las áreas técnicas de las Cajas de Compensación Familiar, evidenciando los avances y brindando recomendaciones para el mejoramiento y calidad en el servicio.

- Nivel de avance según población afiliada a las CCF:

112. En la actualidad, las Cajas de Compensación Familiar en estado de producción en el proceso de Afiliación por Primera Vez al SAT, agregan el 95,4% de la población afiliada al sistema, que consta de 19.798.288 y equivalen a 35 Cajas de Compensación Familiar de las 42 cajas que se encuentran a nivel nacional.

113. Por su parte, las Cajas de Compensación Familiar que se encuentran adelantando pruebas de conexión, ajustes en su Core, WS, data, agregan el 4,6% de la población afiliada al sistema que corresponden a 954.635.

ESTADO DE LAS CCF	% POBLACIÓN AFILIADA
CAJAS EN PRODUCCIÓN	95,4%
CAJAS CERTIFICADAS Y LISTAS PARA ENTRAR EN PRODUCCIÓN	0 %
CAJAS EN PRUEBAS DE CONEXIÓN	4,6%
CAJAS EN PROCESO DE CONTRATACIÓN o DESARROLLO IN HOUSE	0 %
TOTAL	100%

- Estado actual y cronograma de ingreso al SAT de las Cajas de Compensación Familiar:

114. Considerando la información aportada en las sesiones de trabajo por parte de las Cajas de Compensación Familiar y los ajustes en la plataforma de pruebas del Ministerio de Salud y Protección Social (SISAFRITA), el cronograma de ingreso tendría los siguientes cambios:

- 1) Cajas que se encuentran en estado de producción, es decir, aquellas que están disponibles en el Sistema de Afiliación Transaccional - SAT y listas para desarrollar el procedimiento de afiliación por primera vez.

CAJAS EN PRODUCCIÓN		
Ciudad	Descripción – CCF	Fecha de entrada a producción
BOGOTA	Caja Colombiana de Subsidio Familiar COLSUBSIDIO	1/05/2022
BOGOTA	Caja de Compensación Familiar COMPENSAR	1/05/2022
BOGOTA	Caja de Compensación Familiar CAFAM	27/05/2022
VILLAVICENCIO	Caja de Compensación Familiar COFREM	3/06/2022
MEDELLIN	Caja de Compensación Familiar COMFENALCO ANTIOQUIA	3/06/2022
PUERTO ASÍS	Caja de Compensación Familiar del Putumayo COMFAMILIAR PUTUMAYO	30/06/2022
FLORENCIA	Caja de Compensación Familiar del Caquetá COMFACA	15/07/2022
QUIBDÓ	Caja de Compensación Familiar del Chocó COMFACHOCÓ	15/07/2022
BUCARAMANGA	Caja Santandereana de Subsidio Familiar CAJASAN	15/07/2022
MANIZALES	Caja de Compensación Familiar de Caldas COMFACALDAS	15/07/2022
MEDELLIN	Caja de Compensación Familiar COMFAMA ANTIOQUIA	30/07/2022
BARRANQUILLA	Caja de Compensación Familiar de Barranquilla COMBARRANQUILLA	30/07/2022
BARRANQUILLA	Caja de Compensación Familiar COMFAMILIAR ATLANTICO	30/07/2022
TUNJA	Caja de Compensación Familiar de Boyacá COMFABOY	30/07/2022
VALLEDUPAR	Caja de Compensación Familiar del Cesar COMFACESAR	30/07/2022
BOGOTA	Caja de Compensación Familiar de Cundinamarca COMFACUNDI	5/07/2022
PASTO	Caja de Compensación Familiar de Nariño COMFAMILIAR NARIÑO	30/07/2022
QUINDIO	Caja de compensación COMFENALCO QUINDIO	30/07/2022
IBAGUÉ	Caja de Compensación Familiar del Tolima COMFATOLIMA	29/07/2022
IBAGUÉ	Caja de Compensación Familiar de Fenalco del Tolima - COMFENALCO TOLIMA	30/07/2022
CALI	Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca - COMFENALCO VALLE DE LA GENTE	30/07/2022
RIOHACHA	Caja de Compensación Familiar de la Guajira COMFAGUAJIRA	03/08/2022

BARRANCABERMEJA	Caja de Compensación Familiar de Barrancabermeja CAFABA	20/08/2022
BARRANQUILLA	Caja de Compensación Familiar CAJACOPI ATLANTICO	20/08/2022.
BUCARAMANGA	Caja de Compensación Familiar COMFENALCO SANTANDER	20/08/2022
VALLE DEL CAUCA	Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca Comfamiliar Andi - COMFANDI	12/08/2022
CÚCUTA	Caja de Compensación Familiar del Norte de Santander COMFANORTE	9/10/2022
LETICIA	Caja de Compensación Familiar del Amazonas CAFAMAZ	28/10/2022
NEIVA	Caja de Compensación Familiar del Huila - COMFAMILIAR HUILA	28/10/2022
ARAUCA	Caja de Compensación Familiar de Arauca COMFIAR	31/10/2022
CUCUTA	Caja de Compensación Familiar del Oriente Colombiano COMFAORIENTE	20/03/2023
POPAYAN	Caja de Compensación Familiar del Cauca - COMFACAUCA	12/04/2023
ESPINAL	Caja de Compensación Familiar del Sur del Tolima CAFASUR	15/03/2023
MONTERIA	Caja de Compensación Familiar de Córdoba COMFACOR	08/04/2023
SANTA MARTA	Caja de Compensación Familiar del Magdalena CAJAMAG	30/03/2023

115. Las Cajas de Compensación Familiar que entraron a producción están a la espera de realizar el proceso de afiliación por primera vez en ambiente productivo (Marcha blanca); esto solo se puede realizar cuando llegue un empleador para afiliarse por primera vez y es de considerar que esta afiliación por primera vez debe estar acompañada de los Ministerios de Trabajo, Salud, Comercio y CONFE - CAMARAS para validar su buen funcionamiento, y se encuentra registrado por la base de datos de usabilidad en cada una de las cajas en la plataforma SAT.

2) Las Cajas de Compensación Familiar que se encuentran en estado de pruebas, es decir, aquellas que tienen desarrollos incompletos y cuyas pruebas faltan de ser aprobadas por el Ministerio de Salud y Protección Social son las siguientes:

CAJAS EN PRUEBAS DE CONEXION		
Ciudad	Descripción - CCF	Fecha de entrada a producción
CARTAGENA	Caja de Compensación Familiar de Cartagena y Bolívar - COMFAMILIAR	10 de abril de 2024
CARTAGENA	Caja de Compensación Familiar de Fenalco - ANDI COMFENALCO CARTAGENA	11 de abril de 2024
SINCELEJO	Caja de Compensación Familiar de Sucre COMFASUCRE	12 de abril de 2024

SAN ANDRÉS ISLAS	Caja de Compensación Familiar de San Andrés y Providencia Islas CAJASAI	11 de abril de 2024
BOGOTA	Caja de Compensación Familiar Campesina COMCAJA	8 de abril de 2024
YOPAL	Caja de Compensación Familiar del Casanare - COMFACASANARE	10 de abril de 2024
PEREIRA	Caja de Compensación Familiar de Risaralda - COMFAMILIAR RISARALDA	12 de abril de 2024

116. Cabe anotar que, el paso siguiente para estas Cajas es enviar a Ministerio de Salud las credenciales de ingreso a producción para ser habilitadas por la OTIC (la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones es la encargada de validar la información, generar los protocolos de seguridad informática y el manejo de la data incorporada en el sistema que se encuentra ya en producción con información verídica).

3) Las Cajas de Compensación Familiar que se encuentran en estado de pruebas, son aquellas que realizaron desarrollos internos y están adelantando la etapa de conexión con el Ministerio de Salud y Protección Social. Es importante precisar que los desarrollos de estas Cajas pueden ser susceptibles a cambios.

1.5. Principales logros y avances de la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control durante el año 2023, en referencia con el Acuerdo Laboral entre Colombia y Canadá.

1) Implementación del Sistema de Información de Archivo Sindical del Ministerio del Trabajo.

117. En el Sistema de Información de Archivo Sindical del Ministerio del Trabajo, se encuentra contemplado el registro de los depósitos de los contratos sindicales, pactos colectivos y de negociaciones colectivas.

118. Este sistema representa un avance significativo en la transparencia y la gestión de la información en nuestro entorno laboral. Esta iniciativa refleja el compromiso continuo con la promoción de relaciones laborales justas y equitativas, donde tanto los trabajadores como los empleadores encuentren un espacio para el diálogo y la colaboración constructiva.

119. La inclusión de estos documentos en el Sistema de Información de Archivo Sindical no solo impulsa la eficiencia y la modernización en el ámbito laboral, sino que también respalda la rendición de cuentas y la trazabilidad de los acuerdos alcanzados.

2) Implementación con el apoyo de Canadá de un registro único de contratos sindicales durante el año 2023.

120. A través del Sistema de Información de Archivo Sindical (SIAS)⁷, se automatizaron los siguientes procesos:

- a. Constitución de organización sindical (OS) principal grado 1
- b. Constitución de organización sindical subdirectiva
- c. Constitución de organización sindical comité
- d. Modificación de junta directiva de una OS principal
- e. Modificación de junta directiva de una subdirectiva
- f. Modificación de junta directiva de un comité
- g. Reforma de estatutos

121. El anterior nivel de automatización permite que el ciudadano desarrolle los trámites anteriormente mencionados remotamente y la respuesta de este sea recibida a través de canales digitales.

122. Bajo el mismo lineamiento de automatización, la Dirección de Inspección Vigilancia, Control y Gestión Territorial, implementó los siguientes trámites:

- a. Depósito de Acuerdos de negociación en el sector público.
- b. Depósito de Pactos Colectivos.
- c. Depósito de Contratos Sindicales.
- d. Depósito de la Convención colectiva de trabajo.

3) Caracterización o desagregación de los contratos sindicales existentes discriminando su número por sector económico de exportación.

123. Es significativo reconocer el trabajo incansable de las Direcciones Territoriales y del Grupo Archivo Sindical, cuyo esfuerzo ha permitido recopilar y considerar estas cifras. A continuación, se relacionan los contratos sindicales por sector económico, así:

Tabla: Contratos Sindicales por Sector Económico Consolidado Año 2023

Contratos Sindicales por Sector Económico 2023	Cantidad
Actividades Artísticas, de Entretenimiento y Recreación	1
Salud	2523
Administración pública y defensa: planes de seguridad social de afiliación obligatoria	28
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	4

⁷ El sistema se encuentra en operación y puede ser consultado a través de la URL <https://sias-archivosindical.mintrabajo.gov.co/Autenticacion/Login>

Contratos Sindicales por Sector Económico 2023	Cantidad
Confección	5
Construcción	2
Empresas dedicadas a la atención de pacientes con internación	3
Industrias manufactureras	4
Información y comunicación	5
Otras actividades de servicio	214
Sin Datos	12
Publica	1
Servicios	6
Suministro de Energía	2
Total, general	2810

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial- Archivo Sindical

4) Ejercer por intermedio de la Unidad de Investigaciones Especiales, la exclusiva investigación del procedimiento administrativo sancionatorio a partir de la etapa de formulación de cargos por indebida utilización de contratos sindicales, de tal manera que la posibilidad de controvertir una decisión administrativa dentro de estos procesos se podrá dar en primer lugar, ante la misma Unidad de Investigaciones Especiales y en segundo lugar ante la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial.

124. En la Unidad de Investigaciones Especiales se adelantaron en el año 2023 un total de 20 actuaciones por indebida utilización de contratos sindicales.
125. Es importante resaltar la labor de seguimiento y control que se está realizando para mantener la integridad de los contratos sindicales y garantizar el cumplimiento adecuado de las normativas laborales. La identificación de estos casos y la acción tomada demuestran el compromiso con la equidad y la legalidad en el ámbito laboral.

5) Llevar a cabo visitas de inspección enfocadas a la vigilancia de los contratos sindicales con enfoque en aquellos existentes en los sectores económicos de exportación.

126. Mediante Memorando con No. Radicado 08SI2023331000000002954 del 15 de febrero de 2023, se formularon los lineamientos para el plan anual visitas de inspección, en el cual se incluye en el numeral 5.1 realizar visitas bajo el enfoque de inspección a empleadores con contratos sindicales vigentes, bajo el objetivo principal de verificar que no se haga uso indebido como mecanismo de intermediación ilegal de la figura de contrato sindical. Para llevar a cabo las visitas de inspección, por medio de la información del grupo de archivo sindical se efectuó la desagregación de los contratos sindicales por el sector económico,

la fecha de vigencia y discriminando si dentro de los mismos se encuentran los sectores de exportación.

127. La formulación de los lineamientos para el plan anual de visitas de inspección refleja un enfoque proactivo en la supervisión de los contratos sindicales y su correcto uso. El enfoque de inspección, particularmente en los empleadores con contratos sindicales vigentes, está dirigido a garantizar que no se utilice indebidamente esta figura como una forma de intermediación ilegal.
128. Para llevar a cabo estas visitas de inspección, se ha utilizado la información estadística del grupo de archivo sindical, teniendo en cuenta la desagregación de los contratos sindicales por sector económico, fecha de vigencia y la distinción de la presencia de sectores de exportación para la planificación y ejecución de estas inspecciones.
129. En conjunto, esta iniciativa demuestra el compromiso de garantizar la legalidad y la equidad en el uso de los contratos sindicales, así como en la protección de los trabajadores y la preservación de un entorno laboral justo y transparente.

6) Culminación en la Unidad de Investigaciones Especiales de procesos iniciados en el año 2018, por indebida utilización de pactos colectivos.

130. El uso indebido de pactos colectivos y/o plan de beneficios, hace referencia a situaciones en las que las empresas o empleadores hacen un uso inapropiado o irregular de los pactos colectivos o de los planes de beneficios que han sido acordados con los trabajadores o sus representantes.
131. Finalizando el año 2023 no existen procesos vigentes iniciados en el año 2018, por indebida utilización de pactos colectivos, toda vez que la Unidad de Investigaciones Especiales culminó con los procesos que se tenían pendientes.

7) Llevar a cabo visitas de inspección enfocadas a la vigilancia de los pactos colectivos.

132. Dentro de los lineamientos emitidos para el plan anual de visitas de inspección, mediante Memorando con No. Radicado 08SI20233310000002954 del 15 de febrero de 2023, se incluye en el numeral 5.1 realizar visitas bajo el enfoque de inspección a empleadores con pactos colectivos. Para llevar a cabo las visitas de inspección, por medio de la información del grupo de archivo sindical se efectuó la desagregación de los pactos colectivos vigentes, el sector económico y discriminando si dentro de los mismos se encuentran los sectores de exportación.

133. En resumen, esta estrategia de inspección demuestra un compromiso por parte de la entidad responsable de garantizar el cumplimiento de los pactos colectivos y mantener la transparencia en las relaciones laborales. La focalización en empleadores con pactos colectivos y la inclusión de sectores de exportación subrayan la importancia de asegurar que los beneficios y acuerdos laborales se cumplan en todas las áreas.

8) Desarrollar un plan de divulgación de derechos laborales colectivos e individuales.

134. La Dirección de Inspección Vigilancia, Control y Gestión Territorial, elaboró el plan de divulgación de derechos laborales para el año 2023.

135. En este plan de divulgación de derechos laborales, se diseñaron estrategias utilizando los medios de comunicación tradicionales y alternativos, con la intención de informar a la población en general, en busca de garantizar la comprensión de la comunidad y en torno a la defensa de los derechos en el trabajo, así como en pro del Trabajo Decente como estrategia primordial del Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026. Estas estrategias corresponden a las siguientes:

- Página Web Institucional.
- Inspección Móvil.
- Gestión de Redes Sociales, Red Social, Twitter y Facebook: publicar información y mensajes de interés a la comunidad en la red social.
- Tableros de anuncios y carteleras.
- Artículos de prensa en Página Web.
- Capacitación a la ciudadanía.
- Correos Electrónicos Escritos (Cartas, Memorandos, Circulares)
- Desarrollo de piezas de comunicación

136. Se presentaron las actividades desplegadas utilizando los medios informáticos y audiovisuales que están plasmados en el plan como una de las estrategias. Las actividades desplegadas corresponden a:

- Reporte en la página WEB www.mintrabajo.gov.co sobre actividades, planes, proyectos y programas referentes a la promoción de la defensa de los derechos laborales en Colombia.
- Publicaciones en redes sociales institucionales sobre actividades, planes, proyectos y programas referentes a la promoción de la defensa de los derechos laborales en Colombia.
- Publicaciones de comunicados de prensa.

9) Ejecución del plan de divulgación de derechos laborales.

137. El Ministerio del Trabajo cumplió con los compromisos pactados mediante el seguimiento al Plan de Divulgación durante el 2023, representada en los eventos o acciones a través de las cuales se facilitan los propósitos de avanzar en la sensibilización a ciudadanos de la Cultura de la Legalidad en defensa de sus Derechos Laborales y en el número de personas impactadas a través de dichos procesos.
138. Los eventos y actividades del plan de divulgación se ejecutaron desde diversos frentes desagregados en: capacitaciones por parte del Ministerio del Trabajo, mensajes informativos evidenciados en las redes sociales institucionales y la expedición de circulares y resoluciones entre otras. Esta diversidad de enfoques demuestra una estrategia integral para alcanzar a diferentes audiencias y comunicar eficazmente el mensaje sobre la cultura de la legalidad y la defensa de los derechos laborales.

10) Capacitación de los inspectores de trabajo para que puedan identificar prácticas antisindicales.

139. En la plataforma del campus virtual se encuentran alojados módulos que abordan temáticas relacionadas con la legalidad laboral y los derechos de los trabajadores. Estos módulos son una herramienta valiosa para la educación y la sensibilización en estas áreas esenciales. Además, aparte de los temas ya mencionados, también se incluyen otras temáticas que contribuyen a la formación integral y a la comprensión de diversos aspectos laborales. Es importante resaltar la diversidad y amplitud de los contenidos proporcionados en la plataforma del campus virtual, lo que demuestra un enfoque integral hacia la capacitación y el conocimiento en el ámbito laboral.
140. Los módulos que contienen información sobre legalidad laboral y derechos de los trabajadores son fundamentales para empoderar a los individuos y asegurarse de que comprendan sus derechos y responsabilidades en el entorno laboral. Además, la inclusión de otras temáticas en estos módulos contribuye a una formación más completa y versátil, lo que puede tener un impacto positivo en la toma de decisiones informadas y en la construcción de relaciones laborales equitativas y justas.
141. La disponibilidad de estos recursos en la plataforma del campus virtual facilita el acceso a la información y el aprendizaje a través de medios digitales. Esto puede ser especialmente beneficioso en un mundo cada vez más conectado y tecnológico, donde la formación en línea se ha vuelto crucial para el desarrollo personal y profesional.

142. En síntesis, la combinación de módulos que abordan temáticas relacionadas con la legalidad laboral y derechos de los trabajadores, junto con otras áreas pertinentes, demuestra un compromiso en brindar educación y formación integral en el ámbito laboral. Estos esfuerzos son esenciales para empoderar a los individuos y fortalecer las relaciones laborales en la sociedad actual.

**Tabla: Participación funcionarios módulos temáticos en campus virtual
Año: Consolidado 2023**

Campus Virtual 2023	No de funcionarios capacitados
Generalidades del Ministerio del Trabajo e Introducción al Sistema de la Inspección del Trabajo	116
Los derechos fundamentales del trabajo	81
Elementos básicos del Derecho Constitucional y Administrativo	83
Elementos básicos del Derecho Laboral Individual y Colectivo	113
Introducción a la Seguridad social	94
Situaciones Que Pueden O No Constituir Conductas De Acoso Laboral	90
Todo sobre trabajo sexual para una inspección efectiva	170
Normativas de Prácticas Laborales	95
Procedimiento Administrativo Sancionatorio	341
Protocolo IVC Para el Cultivo de Palma de Aceite	37
Protocolo IVC para el Cultivo de Caña	17
Protocolo IVC para el cultivo de flores	23
Protocolo IVC para Actividades Portuarias	56
Protocolo IVC para Minería a Cielo Abierto	53
Sesión sincrónica sobre Guía Libertad Sindical y Negociación Colectiva	94
Sesión sincrónica sobre Resolución de Conflictos y Dialogo Social	89
Detención de casos de trata con fines de trabajo forzoso	30
Guía Libertad Sindical y Negociación Colectiva	158
Profundización en derecho Laboral Individual y Colectivo	244
Diplomado en Resolución de Conflictos para Inspectores del Trabajo y Seguridad Social	384
Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información	43

Campus Virtual 2023	No de funcionarios capacitados
Fundamentos Políticas de Gobierno Digital	68
Guía para Detectar Casos de Trata de Personas con Fines de Trabajo Forzoso	108
Socialización sistema RUTEC, Módulo consulta Inspectores del Trabajo (Protocolo Sancionatorio cumplimiento resolución 4386 del 2018). DT Bogotá, grupo PIV	19
Socialización sistema RUTEC, Módulo consulta Inspectores del Trabajo (Protocolo Sancionatorio cumplimiento resolución 4386 del 2018). DT Cundinamarca	19
Ley de Transparencia y el Derecho de Acceso a la Información	60
Conferencia sobre Formalización Laboral Trabajadores Independientes	279
Promoción, Prevención e Intervención de factores Psicosociales	1141

Fuente: Grupo Interno de Trabajo para la Gestión del Entrenamiento y Análisis de la Inspección Laboral

11) Realización de campañas de sensibilización, ferias laborales y la difusión de derechos laborales.

143. El Ministerio de Trabajo a través del sistema de Inspección Móvil durante el año 2023, continuó velando por la protección de los derechos laborales de los trabajadores del campo, de la población trabajadora vulnerable, que se desempeña en actividades agropecuarias, que, por la naturaleza del trabajo, realizan sus actividades en regiones rurales apartadas, donde por jurisdicción, en el municipio más cercano, no existe sede de una inspección municipal. Mediante esta estrategia se dio a conocer la normatividad Laboral a la población en cada uno de los municipios intervenidos.
144. Una de las actividades desarrolladas fue la Feria de Servicios de Inspección, Vigilancia y Control del Sector Trabajo. A través de esta actividad se dio a conocer la oferta integral de servicios del Sector Trabajo a la ciudadanía en municipios de Paz o PDET (Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial), resaltando la importancia de brindar servicios y educación a comunidades que pueden haber estado históricamente marginadas o desatendidas.
145. A través del sistema de Inspección Móvil, se ha extendido la protección laboral a poblaciones que desempeñan actividades agropecuarias en regiones apartadas y carentes de inspecciones municipales. Esto ha demostrado una preocupación genuina por garantizar que todos los trabajadores, incluso en zonas remotas, tengan acceso a la información y protección laboral que merecen.

146. El Modelo de Operación "Intervención Integral" es importante, ya que capacita a estudiantes, Juntas de Acción Comunal, trabajadores y empleadores como Vigías de los Derechos Laborales. Esta capacitación aborda temas cruciales como relaciones laborales individuales y colectivas, intermediación laboral, los roles del Ministerio de Trabajo y la Inspección en el Trabajo, servicios de inspección, vigilancia y control, así como rutas de atención. Capacitar a la comunidad para que sean "Vigías de los Derechos Laborales" no sólo fortalece la comprensión de los derechos y responsabilidades laborales, sino que también empodera a los participantes para que sean defensores activos de estos derechos en sus comunidades.
147. En conjunto, estas iniciativas muestran un compromiso sólido del Ministerio del Trabajo en proteger y empoderar a los trabajadores, especialmente en áreas rurales y vulnerables. La educación, la capacitación y la divulgación de información son herramientas poderosas para garantizar relaciones laborales justas y equitativas en todas las regiones del país.

12) Inspección móvil.

148. Del 01 de julio al 29 de noviembre del año 2023 se intervinieron veintisiete (27) Municipios bajo los modelos de Brigadas de Inspección obteniendo como resultado un total de siete mil cuarenta y nueve (7.049) personas a las que se llegó con esta estrategia.
149. En compendio, estos resultados indican que las Brigadas de Inspección están teniendo un impacto significativo en la comunidad. La caracterización de personas, la capacitación y las ferias son componentes fundamentales de un enfoque integral para brindar información, servicios y apoyo a los trabajadores. Además, la intervención en varios municipios muestra una amplia cobertura geográfica y un compromiso con mejorar las condiciones laborales y la legalidad en diferentes áreas.

13) Suscripción de Acuerdos de Formalización Laboral.

150. Mediante Memorando No. 08SI2023331000000002970 del 15 de febrero de 2023, se emitieron los lineamientos sobre Acuerdos de Formalización Laboral - AFL para la vigencia 2023, el cual se dirigió a los Directores Territoriales.
151. Este memorando establece una guía clara para la suscripción de los Acuerdos de Formalización Laboral y la formalización de trabajadores durante el año 2023. Los objetivos nacionales, el enfoque en sectores exportadores y la importancia de la gestión territorial indican una estrategia integral para promover la formalización laboral en beneficio de los trabajadores y la economía en general.

152. Se relaciona a continuación, los acuerdos de formalización suscritos y los trabajadores formalizados:

Tabla: Acuerdos de Formalización Laboral
Año: Consolidado 2023

Indicador	2023
Número Acuerdos suscritos	61
Número Trabajadores Formalizados	1.290

Fuente: Subdirección de Inspección

14) Visitas al lugar de trabajo por año para cada acuerdo de formalización firmado.

153. El proceso de visitas al lugar de trabajo en relación con los Acuerdos de Formalización Laboral, se desarrollan así:

- Frecuencia de las Visitas: se llevaron a cabo dos visitas al lugar de trabajo por año para cada acuerdo de formalización firmado.
- Primera Visita: la primera visita se realizó siguiendo lo establecido en la Resolución 321 del 2013. Esto significa que esta visita se llevó a cabo dentro de los 30 días siguientes a la firma del acuerdo de formalización.

Tabla: Visitas Acuerdos de Formalización Laboral
Año: Consolidado 2023

Periodo	Numero de Visitas Acuerdos de Formalización Laboral
2023	211

Fuente: Subdirección de Inspección – actas de visitas de seguimiento reportadas por las DT y OE

15) Publicación de los acuerdos de formalización que se suscriban en la página web del Ministerio de Trabajo de Colombia⁸.

154. El Ministerio del Trabajo ha tomado medidas para garantizar la transparencia en los procesos de formalización laboral, para tal efecto, se ha llevado a cabo su publicación de la siguiente manera:

- **Publicación de Acuerdos de Formalización:** el Ministerio del Trabajo ha publicado los acuerdos de formalización suscritos en su página web. En esta publicación, se proporcionan detalles clave, como el número de trabajadores formalizados, el tipo de contrato laboral firmado entre el

⁸ Los Acuerdos de Formalización Laboral suscritos en el año 2023, se encuentran publicados en la página web del Ministerio del Trabajo, en el siguiente link: https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/inspeccion-vigilancia-y-control/inspectores-regionales/-/document_library/sWDwVW1wVaNs/view_file/33110545

empleador y cada trabajador, y si hubo participación de una organización sindical en el proceso.

- **Informe Semestral:** el Gobierno de Colombia proporciona un informe semestral, con fechas específicas para el 30 de junio y el 30 de diciembre (o el siguiente día hábil correspondiente), durante la implementación del plan de acción. Este informe contiene información sobre los acuerdos de formalización suscritos en ese período.
- **Acceso a la Información:** los acuerdos de formalización laboral suscritos en el año 2023 están disponibles para consulta en la página web del Ministerio del Trabajo⁹.

155. Este enfoque de publicación y divulgación de información demuestra un compromiso con la transparencia en el proceso de formalización laboral y permite que los ciudadanos y las partes interesadas estén informados sobre los avances y logros en este ámbito.

16) Cumplimiento de la Resolución 321 del 14 de febrero de 2013 mediante la cual se establecen las condiciones y requisitos para la realización de los Acuerdos de Formalización Laboral.

156. El Ministerio del Trabajo de Colombia cumple con la Resolución 321 del 14 de febrero de 2013 en relación con los Acuerdos de Formalización Laboral bajo el Capítulo II de la Ley 1610 de 2013, para lo cual se relaciona la información de la siguiente manera:

- **Atención a Solicitudes de Formalización:** el Ministerio del Trabajo se ha comprometido a prestar la debida atención a las solicitudes de formalización impulsadas por parte de las organizaciones sindicales. Esto implica que el Ministerio considera y responde a las solicitudes presentadas por los sindicatos para formalizar las condiciones laborales de los trabajadores.
- **Supervisión de Socialización:** el Ministerio también supervisa la adecuada socialización de los acuerdos de formalización laboral con los trabajadores, siguiendo lo dispuesto en los Artículos 1 y 2 de la Resolución 321. Esta supervisión asegura que los acuerdos sean comunicados y explicados de manera efectiva a los trabajadores involucrados, garantizando que comprendan las condiciones y requisitos.

⁹ El enlace proporcionado, https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/inspeccion-vigilancia-y-control/inspectores-regionales/-/document_library/sWDwVW1wVaNs/view_file/33110545, permite acceder a esta información detallada.

17) Capacitar de forma continúa a los inspectores de trabajo en materia de intermediación laboral ilegal e identificación de actividades misionales permanentes en sectores económicos de exportación específicos (palma, flores, puertos, azúcar y minas).

157. La implementación de protocolos de inspección es una medida significativa para garantizar el cumplimiento de la ley laboral en actividades misionales permanentes en sectores económicos de exportación específicos. Los lineamientos y procedimientos para los Inspectores de Trabajo están bien definidos y se han plasmado en cinco (5) protocolos distintos para diferentes sectores, de los cuales se resumen y analiza, así:

- **Protocolos de Inspección:** se han desarrollado cinco (5) protocolos de inspección específicos para abordar actividades misionales permanentes en sectores económicos de exportación. Estos protocolos han sido diseñados para garantizar que las condiciones laborales cumplan con las regulaciones y estándares establecidos por la ley laboral.
- **Sectores Económicos de Exportación:** los protocolos cubren sectores económicos clave que tienen un impacto en la economía de exportación. Estos sectores incluyen minas y canteras, flores, puertos, palmas y cultivo de caña de azúcar. Cada protocolo se adapta a las características y necesidades específicas de cada sector.
- **Desarrollo y Actualización:** los protocolos han sido desarrollados y actualizados en colaboración con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en conjunto con el Ministerio del Trabajo. Esta colaboración demuestra la importancia de trabajar en conjunto para garantizar el cumplimiento de las normas laborales en los sectores de exportación.
- **Capacitación y Ejecución:** los protocolos también se convierten en módulos de capacitación para los inspectores de trabajo. Estos módulos proporcionan la orientación necesaria para llevar a cabo inspecciones efectivas y asegurar que las actividades misionales permanentes se ajusten a las regulaciones laborales.
- **Actualización en el Primer Semestre de 2023:** los módulos de capacitación de los sectores de exportación, incluyendo caña, flores, minería, puertos y palmas, han sido actualizados en el primer semestre de 2023. Esto refleja un compromiso continuo con la mejora y actualización de los protocolos para garantizar su relevancia y eficacia.
- **Ejecución en el Segundo Semestre:** los protocolos actualizados se implementaron durante el segundo semestre de 2023. Esto implica que los inspectores de trabajo utilizaron estos protocolos actualizados para

llevar a cabo inspecciones y verificar el cumplimiento en los sectores económicos de exportación.

158. En este orden, los protocolos de inspección y capacitación representan una estrategia permanente, que busca garantizar el cumplimiento de la ley laboral en sectores económicos de exportación específicos. La colaboración con la OIT, la actualización constante y la planificación para su implementación, son indicativos del compromiso del Ministerio del Trabajo en asegurar condiciones laborales justas y legales en estos sectores clave.

18) Reporte de inspecciones realizadas a las cooperativas, particularmente aquellas efectuadas en los sectores de exportación.

159. En concordancia a las recomendaciones del Acuerdo de Cooperación Laboral entre Canadá y Colombia, y bajo las facultades de policía administrativa laboral, para la protección de los derechos de los trabajadores, mediante Memorando con No. Radicado 08SI202333100000002954 del 15 de febrero de 2023, se formularon los lineamientos para el plan anual de visitas de inspección, en el cual se incluye adelantar las acciones de inspección específicas sobre determinados temas de enfoque como lo son cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, empresas asociativas de trabajo a fin de verificar que no se presente el abuso de intermediación y subcontratación.

160. En este orden, la formulación de lineamientos para el plan anual de visitas de inspección refleja un compromiso serio con la protección de los derechos laborales y el cumplimiento de las recomendaciones del Acuerdo de Cooperación Laboral entre Canadá y Colombia. La atención específica a temas como las cooperativas y la prevención de abusos de intermediación y subcontratación laboral, muestra un enfoque estratégico para garantizar condiciones de trabajo justas y respetuosas de los derechos de los trabajadores.

19) Actualizar las herramientas que son utilizadas por los inspectores de trabajo en sus investigaciones para identificar y abordar situaciones donde la tercerización disfraza o encubre una relación de empleo directa.

161. El compromiso del Ministerio del Trabajo fue actualizar las herramientas utilizadas por los inspectores. Esta tarea se llevó a cabo en articulación con la OIT y comprende cuatro (4) guías que son: 1. Dosificación de las sanciones; 2. Procedimiento administrativo sancionatorio hoy denominada Guía de los procedimientos administrativos de IVC; 3. Relaciones ambiguas y disfrazadas hoy denominada Relaciones de trabajo encubiertas y 4. Conductas atentatorias contra el derecho de asociación sindical, las cuales son utilizadas por los inspectores de trabajo y seguridad social.

20) Capacitar a los inspectores de trabajo en: (i) la identificación de prácticas que suponen un abuso de la figura de la intermediación laboral y subcontratación; y (ii) el estudio del procedimiento administrativo sancionatorio para garantizar que los inspectores cumplan con los términos y así asegurar la celeridad en las decisiones.

- 162. Se cuenta con ejes temáticos referentes a la figura de intermediación laboral y subcontratación, procedimiento administrativo sancionatorio, contrato sindical, en la plataforma del campus virtual.
- 163. Durante el 2023, se desarrollaron cursos que incluyen estas temáticas, los cuales se referencian en la Tabla "Participación funcionarios módulos temáticos en campus virtual".

21) Realización de visitas de inspección para garantizar el cumplimiento de las normas laborales.

- 164. De acuerdo con los lineamientos del plan de visitas, bajo Memorandos Nos. 8SI202333100000002954 y 08SI202333100000002956 del 15 de febrero de 2023, y dando alcance a los mismos con el Memorando No. 08SI202333100000005119 del 15 de marzo de 2023, se formularon los lineamientos para el plan anual de visitas de inspección y para el plan anual de asistencias preventivas 2023, respectivamente.
- 165. La formulación de lineamientos para los planes de visitas de inspección y visitas preventivas, refleja una estrategia integral para garantizar el cumplimiento de las regulaciones laborales y la protección de los derechos laborales.
- 166. A continuación, se relaciona el número de visitas preventivas proyectadas versus las realizadas y número de visitas de inspección proyectadas versus realizadas en el total acumulado de 1 de enero a 31 de diciembre de 2023:

**Tabla: Visitas Programadas Vs Visitas Realizadas
Año: Consolidado 2023**

Dirección Territorial Oficina Especial	Visitas Inspección Programadas en la anualidad	Visitas Preventivas Programadas en la anualidad	Visitas Inspección Realizadas Enero a Diciembre	Visitas Preventivas Realizadas Enero a Diciembre	% de Avance de Inspección Enero a Diciembre	% de Avance de Visitas Preventivas Enero a Diciembre
Amazonas	28	12	28	12	100%	100%
Antioquia	588	252	911	408	155%	162%
Arauca	70	30	78	26	111%	87%
Atlántico	490	210	569	201	116%	96%
Barrancabermeja	175	75	169	85	97%	113%

Dirección Territorial Oficina Especial	Visitas Inspección Programadas en la anualidad	Visitas Preventivas Programadas en la anualidad	Visitas Inspección Realizadas Enero a Diciembre	Visitas Preventivas Realizadas Enero a Diciembre	% de Avance de Inspección Enero a Diciembre	% de Avance de Visitas Preventivas Enero a Diciembre
Bogotá	980	420	407	939	42%	224%
Bolívar	308	132	292	111	95%	84%
Boyacá	308	132	322	212	105%	161%
Buenaventura	42	18	43	17	102%	94%
Caldas	252	108	379	48	150%	44%
Caquetá	112	48	106	59	95%	123%
Casanare	126	54	150	47	119%	87%
Cauca	266	114	265	142	100%	125%
Cesar	280	120	360	65	129%	54%
Choco	112	48	60	105	54%	219%
Córdoba	224	96	243	80	108%	83%
Cundinamarca	350	150	394	250	113%	167%
Guainía	35	15	29	21	83%	140%
Guajira	238	102	249	98	105%	96%
Guaviare	17	7	29	1	171%	14%
Huila	280	120	295	136	105%	113%
Magdalena	252	108	280	170	111%	157%
Meta	189	81	272	25	144%	31%
Nariño	189	81	253	17	134%	21%
Norte de Santander	210	90	225	116	107%	129%
Putumayo	70	30	83	27	119%	90%
Quindío	196	84	183	114	93%	136%
Risaralda	630	270	767	490	122%	181%
San Andrés	36	16	42	13	115%	83%
Santander	420	180	480	180	114%	100%
Sucre	126	54	208	23	165%	43%
Tolima	350	150	488	152	139%	101%
Urabá	98	42	129	53	132%	126%
Valle del cauca	504	216	619	195	123%	90%
Vaupés	15	7	12	4	80%	57%
Vichada	15	7	2	9	13%	129%
Total	8582	3678	9421	4651	110%	126%

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial. SharePoint visitas.

167. Dentro del plan anual de las acciones de inspección se encuentra una meta específica en el número de acciones de inspección a realizar en los sectores económicos priorizados de exportación.
168. La inclusión de una meta específica en el plan anual de acciones de inspección, especialmente en los sectores económicos priorizados de exportación, muestra un enfoque estratégico en la supervisión laboral y proporciona una dirección clara, un mecanismo de medición y una forma de priorizar recursos para abordar áreas clave de cumplimiento laboral.
169. A continuación, las visitas realizadas en cada sector de exportación en el 2023:

**Tabla: Visitas Realizadas por Sector Económico de Exportación.
Año: Consolidado 2023**

Priorizados de exportación	Meta de visitas	Visitas realizadas	Avance de gestión
Cultivo aceite de palmas	169	245	145%
Cultivo caña de azúcar	63	87	138%
Cultivo de flor	95	163	172%
Minas	532	517	97%
Puertos	87	120	138%
Total	946	1132	120%

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial. SharePoint visitas.

22) Plan de descongestión anual.

170. La implementación de un Plan de Descongestión anual desde el año 2020 sugiere un enfoque estratégico para abordar la carga de trabajo y mejorar la eficiencia en la gestión de actividades laborales.
171. Esta implementación, desde el año 2020, muestra un enfoque estratégico para abordar la acumulación de tareas y mejorar la eficiencia en la gestión de actividades laborales. Este enfoque repetido indica un compromiso con la mejora continua y la búsqueda de soluciones para garantizar una operación fluida y eficiente en el ámbito laboral.

23) Implementación del Sistema Electrónico para el Manejo de Casos (SEMAC).

172. La implementación del sistema de información en 109 Inspecciones municipales, 33 Direcciones Territoriales y 3 Oficinas Especiales señala un esfuerzo significativo para mejorar la gestión de información laboral a través de una plataforma centralizada. Este enfoque ha permitido mejorar la eficiencia en la recopilación, el almacenamiento y el acceso a la información laboral.

24) Integración sistema (Cubo Grupo de Fivicot – SISINFO de la DIVC) del Ministerio del Trabajo.

173. Se realizó mesa de trabajo entre la Dirección de IVC y el Grupo Cobro Coactivo para establecer el módulo puente entre el sistema de información SISINFO con el Sistema de Información de Recaudo y Cartera (CUBO) del Grupo Cobro Coactivo. La integración de los sistemas está en el 100%, y se encuentra funcional y operativo el “Modulo Puente - Web Service”.

25) Publicación del boletín trimestral de Inspección, Vigilancia y Control que reporta estadísticas completas de inspecciones, incluyendo sanciones en sectores prioritarios, por uso indebido de pactos colectivos y de contratos sindicales, y multas impuestas, ejecutoriadas y recaudadas¹⁰.

174. Se continúan publicando y elaborando los boletines trimestrales de Inspección, Vigilancia y Control, los cuales se podrán consultar en el el sitio web de la Entidad¹¹.

175. La información se encuentra disponible en el banner ubicado en la portada de la página web del Ministerio del Trabajo. Esto facilita aún más el acceso a los boletines y garantiza que la información sea visible y accesible para aquellos interesados en conocer los detalles relacionados con la Inspección, Vigilancia y Control laboral.

176. La transparencia y la disponibilidad de información han sido fundamentales para mantener informados a los ciudadanos y a las partes interesadas sobre las actividades y los resultados de las entidades gubernamentales.

177. La información estadística contenida en los boletines, corresponde a datos recolectados y consolidados por la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, suministrados trimestralmente por las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales, contiene los datos estadísticos de la gestión adelantada por la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, de sus Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales, en el marco de las actuaciones administrativas desplegadas para la atención de las querellas recibidas.

¹⁰ Dicho boletín es de conocimiento público en general y está disponible en la página web del Ministerio de Trabajo: <http://www.mintrabajo.gov.co>

¹¹ En la página: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/relaciones-laborales/inspeccion-vigilancia-y-control/boletin-virtual-ivc>

2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

178. Desde el Ministerio del Trabajo se labora en varios frentes respecto a la garantía y protección de los derechos de los trabajadores y sindicalistas, uno de ellos es la sensibilización en materia de derechos sindicales a los empresarios, organizaciones sindicales y demás actores, con la finalidad de capacitarlos en cuanto a los derechos de los empleados a sindicalizarse garantizando el derecho de asociación, libertad sindical y negociación colectiva; lo anterior, con la capacidad de influir en el sector empresarial para lograr una apropiación de los Principios Rectores de Naciones Unidas (PRNU) que permita la generación de procesos de debida diligencia al interior de estas.
179. Desde la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, se vienen realizando las siguientes acciones:
- Los Inspectores de Trabajo realizan diligencias administrativas laborales, con la finalidad de velar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y sindicalistas, por ello le asiste el deber de exigirle a las empresas el cumplimiento de las normas laborales.
 - Se promueve el respeto del derecho fundamental de libre asociación, sindicación y negociación a través de procesos de acompañamiento y capacitación.
 - Apoyan el fortalecimiento del proceso de asociación sindical a través de capacitaciones enfocadas en la concientización de la población laboral sobre el derecho de asociación.
 - Mantienen un proceso constante de acompañamiento y revisión del cumplimiento de las normas laborales y salud en el trabajo en las empresas.
180. Desde la Dirección de Derechos Fundamentales se vienen realizando jornadas de capacitación de derechos sindicales, libertad sindical, derechos de asociación y negociación colectiva al sector empresarial y a las organizaciones sindicales.
181. Durante el año 2023, se allegaron 112 comunicaciones de homicidios, solicitudes de medidas de protección y solicitudes de información a esta cartera ministerial por parte de los sindicalistas, de las Centrales Obreras y de la Fecode; las cuales fueron analizadas y remitidas a las autoridades competentes de manera oportuna.
182. En cuanto a los derechos fundamentales de los trabajadores que hacen parte de las asociaciones sindicales, quienes informan de amenazas por diferentes actores armados o son asesinados en el ejercicio de su labor sindical, se procede teniendo en cuenta la importancia de estos casos con el traslado de manera inmediata ante las entidades competentes sobre las investigaciones penales y trámites sobre medidas de protección, como lo son la Fiscalía General de la

Nación y la Unidad Nacional de Protección (UNP) entidad adscrita al Ministerio del Interior.

183. En estas comunicaciones se solicita a la Unidad Nacional de Protección, se realicen los estudios de nivel del riesgo del caso y por el relato de los hechos, se sugiere a la UNP que con base a los procedimientos de evaluación de riesgo se valoren las circunstancias y si es procedente se implementen las medidas de protección en favor de los solicitantes.
184. Los anteriores tramites con la finalidad de ser lo más garantistas posibles, en procura de preservar la vida e integridad personal de las víctimas de estos lamentables hechos.

3. PROGRAMA DE PROTECCIÓN A DIRIGENTES Y ACTIVISTAS SINDICALES

3.1. Actuaciones adelantadas por la Fiscalía General de la Nación.

185. A continuación, se plasmarán las actuaciones adelantadas por la Fiscalía General de la Nación, con el fin de reducir las tasas de impunidad tanto en violencia como en amenazas contra sindicalistas y crímenes contra el derecho de libertad de asociación y negociación colectiva.
186. En atención al deber constitucional a la Fiscalía General de la Nación le corresponde el ejercicio de la acción penal y la investigación de los hechos que revistan las características de delitos y acusar a los presuntos infractores ante los juzgados y tribunales competentes. En cumplimiento del compromiso institucional por la atención priorizada de las afectaciones sufridas por poblaciones específicas como las personas defensoras de derechos humanos y las personas sindicalizadas, la Fiscalía General de la Nación continúa implementando las Estrategias descritas en los tres (3) primeros informes de seguimiento presentados a la OCDE en los años anteriores. Como se ha informado en los reportes de avance, la atención de la victimización contra estas poblaciones es un objetivo institucional definido desde el Plan de Direccionamiento Estratégico 2020-2024 "*Resultados en la Calle y en los Territorios*".
187. Para alcanzar dichos objetivos, la Fiscalía ha definido mecanismos institucionales que permiten atender cada delito de acuerdo con sus particularidades. Así, la Entidad tiene una Estrategia para la Investigación y Judicialización de homicidios contra las personas sindicalizadas y otra para los homicidios contra personas defensoras de derechos humanos, incluidos los líderes sindicales¹². También

¹² En determinadas circunstancias, las personas sindicalizadas pueden tener una doble condición. Por un lado, acceden a la protección constitucional por ser miembros de sindicatos, esta condición solo se verifica con la afiliación a un sindicato cualquiera. Por el otro, además de estar afiliadas al sindicato, pueden ejercer labores

cuenta con un equipo encargado de seguir el comportamiento del delito de violación de los derechos de reunión y asociación y, finalmente, ha venido fortaleciendo su capacidad institucional para responder a las amenazas en contra de personas defensoras de derechos humanos y personas sindicalizadas.

188. En lo corrido del año 2023 la Fiscalía General de la Nación ha tenido conocimiento de 8 víctimas de homicidio contra personas sindicalizadas que se investigan en la jurisdicción ordinaria y, hasta el momento, se ha logrado avances investigativos hacia el esclarecimiento¹³ en el 50% de los casos.
189. La Fiscalía General de la Nación continúa con el seguimiento al delito de violación a los derechos de reunión y asociación desplegando acciones para su impulso procesal, así como, para la cualificación de los conocimientos de los fiscales.
190. Durante el año 2023, se contó con el apoyo de la Unidad Especial de Investigación en la atención de algunos casos de homicidios contra líderes sindicales, en el marco de la implementación de la estrategia de investigación y judicialización de delitos contra personas defensoras de derechos humanos. La Delegada para la Seguridad Territorial continuó con los casos de homicidio en los que la persona pertenecía a un sindicato, pero no ejercía ningún tipo de labores de liderazgo.

Presupuesto.

191. El presupuesto de la Fiscalía General de la Nación se destina a la atención de dos grandes conceptos, funcionamiento e inversión.
192. En lo que respecta al funcionamiento de la Entidad, para el año 2023 la Fiscalía General de la Nación tuvo un presupuesto de \$4.644.349.300.000 de pesos colombianos. Con estos recursos, la Entidad debe cubrir los gastos de personal, adquirir bienes y servicios, financiar el programa de protección a víctimas y

de promoción y defensa de los derechos humanos; en este caso, además de ser sindicalista, será considerada persona defensora de derechos humanos, de acuerdo con lo establecido en la Resolución de Naciones Unidas sobre Defensores de Derechos Humanos. Es importante aclarar que no todas las personas sindicalizadas tienen esa doble condición, que solo aplica para las que ejercen actividades de defensa de derechos los humanos. Es por esto que algunos casos de homicidio son reportados por las organizaciones que siguen el comportamiento de los homicidios contra personas sindicalizadas – sin importar el liderazgo-, mientras que otros son reportados por las que siguen el comportamiento de los homicidios contra personas defensoras de derechos humanos; en ocasiones, varias víctimas son reportadas desde ambas perspectivas, como sindicalistas y como personas defensoras.

¹³ El indicador de avance en el esclarecimiento incluye únicamente los casos en los que la Fiscalía ha logrado determinar las condiciones de modo, tiempo y lugar en la que ocurrieron los hechos, ha identificado al presunto responsable y, cómo mínimo, ha logrado que un Juez de la República autorice la orden de captura. En este indicador se incluyen los casos en etapa de indagación con orden de captura vigente, imputación, juicio y en los que se ha emitido una sentencia condenatoria o se han precluido por muerte del indiciado.

testigos, pagar las prestaciones sociales de los servidores de la Fiscalía y pagar los fallos de sentencias y conciliaciones¹⁴.

193. La investigación y judicialización de delitos cometidos contra personas sindicalizadas cuenta con el concurso de varias dependencias. Esto, por cuanto el ejercicio de la acción penal en estos casos demanda una acción coordinada y articulada de toda la institución.

i. Homicidio contra Sindicalistas.

194. Sobre esta temática se describen las acciones que se continuaron durante el año 2023.

- Articulación, al interior de la Fiscalía General de la Nación, entre las estrategias de investigación de homicidio contra personas sindicalizadas, personas defensoras de derechos humanos y homicidio doloso.
- Se destacó una fiscal desde el orden nacional para realizar el impulso procesal a los casos de sindicalistas y seguimiento para el esclarecimiento.
- Implementación del Protocolo de caracterización victimológica por graves violaciones de derechos humanos, expedido en el año 2022.
- En el marco de la ejecución del Plan Institucional de Formación y Capacitación se realizó el curso Destrezas de litigio para la investigación y judicialización de delitos contra personas defensoras de derechos humanos.

Resultados 2017 – 2023.

195. Entre el 1 de enero de 2017 y el 7 de diciembre de 2023, a la Fiscalía General de la Nación le reportaron 119 casos, e investiga en la jurisdicción ordinaria un total de 115¹⁵ casos con 119 víctimas, 3 casos se investigan en la Jurisdicción Especial Indígena y 1 en la Justicia Penal Militar. La aplicación de las estrategias investigativas de la Entidad ha permitido que se logren avances hacia el esclarecimiento en el **55,65% (64 casos)** de los homicidios que se investigan en la jurisdicción ordinaria, así:

- 20 casos en ejecución de penas.
- 23 casos en juicio.
- 4 casos con imputación de cargos.
- 13 casos con orden de captura emitida por un juez

¹⁴ Es importante señalar que esta información es pública y puede ser consultada por cualquier persona. En el caso particular, la Fiscalía, de conformidad con en el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011 y el artículo 9 literal b de la Ley 1712 de 2014, publica la información sobre el presupuesto, la ejecución presupuestal y los estados financieros en su página web: [Fiscalía General de la Nación \(fiscalia.gov.co\)](http://fiscalia.gov.co)

¹⁵ Este dato se obtuvo de una consulta realizada por la Subdirección de Políticas y Estrategia al sistema de información SPOA y la contrastación de la información con las Direcciones Seccionales de la Fiscalía.

- 4 casos precluidos por muerte del indiciado.

196. Es importante indicar que durante el año 2023 se ha logrado avanzar de manera importante hacia el esclarecimiento de los homicidios contra sindicalistas en el periodo de estudio. Para el año 2021 el avance se situaba en el 43,16% con 41 casos, para el 2022 se situaba en el 46.82% con 53 casos esclarecidos y se avanzó hacia el **55,65%**, lo que indica un incremento de **8,83** puntos porcentuales respecto al año anterior y **12,49%** respecto a lo reportado para el año 2021.

197. Los siguientes son los avances investigativos y de judicialización.

Homicidios contra sindicalistas 2017-2023

Año	Indagación	Indagación con orden de captura	Imputación	Juicio	Ejecución de penas	Archivado	Preclusión muerte indiciado	Total ¹⁶
2017	4	1	1	0	6	4	2	18
2018	7	4	0	8	7	5	1	32
2019	2	4	0	5	1	5	0	17
2020	4	1	1	4	2	2	1	15
2021	5	1	1	1	0	2	0	10
2022	5	2	1	4	4	0	0	16
2023	6	0	0	1	0	0	0	7
Total	33	13	4	23	20	18	4	115

- Sobre los 20 casos en ejecución de penas, se profirieron 23 sentencias condenatorias.
- Para el periodo 2017 -2023, las zonas de mayor afectación continúan siendo Cauca (31 casos) y Valle del Cauca (18 casos).
- De los 115 casos de homicidios contra sindicalista, se ha identificado que en 35 de estos, la víctima era una persona que ejercía labores de liderazgo, es decir, era defensor de derechos humanos. En el siguiente cuadro se muestra el avance procesal:

Etapa	No. Casos
Ejecución de penas	12
Juicio	6
Imputación	1
Indagación con orden de captura	3
TOTAL	22

Hechos ocurridos entre 2016-2023

¹⁶ Estos datos pueden variar de un año a otro dependiendo de la caracterización de las Víctimas y de la actualización que se ha dado en el sistema de información SPOA.

- Por lo anterior, en los casos de líderes sindicales se tiene un **avance hacia el esclarecimiento del 62,86%**.

Sentencias condenatorias.

198. La Fiscalía General de la Nación continúa con la investigación de hechos ocurridos en periodos diferentes al estudiado. En materia de sentencias condenatorias por el delito de homicidio se cuenta con lo siguiente:

- Por hechos 2011 -2023: 83 sentencias condenatorias.
- Por hechos anteriores al 2011: 847 sentencias condenatorias¹⁷.

ii. Artículo 200 violación de los derechos de reunión y asociación.

Naturaleza del delito.

199. Es importante recordar que, en el artículo 200 del Código Penal se tipifica como delito la violación de los derechos de reunión y asociación. Este delito se creó¹⁸ con el fin de proteger el derecho a la libertad de asociación en el marco de las relaciones laborales, especialmente en lo relativo a los trabajadores sindicalizados.

200. Con este delito se sancionan las siguientes conductas: i) impedir una reunión lícita, ii) perturbar una reunión lícita, iii) impedir el ejercicio de los derechos que conceden las leyes laborales, iv) perturbar el ejercicio de los derechos que conceden las leyes laborales y, finalmente v) tomar represalias con motivo de huelga, reunión o asociación legítimas. De allí que el ilícito se configure, no sólo con el hecho de obstaculizar las reuniones legítimas de los trabajadores o sus manifestaciones, sino al conculcar de forma grosera los derechos que la ley les ha concedido o tomar en su contra decisiones con motivo de su condición y actividad sindical.

201. La denuncia por el delito de violación a los derechos de reunión y asociación debe ser presentada por un trabajador sindicalizado o no sindicalizado o por una organización sindical (querellante)¹⁹ que considere que se encuentra frente a la ocurrencia de este delito, en un término no mayor a los 6 meses de ocurrido el hecho; se debe indicar contra quien se interpone la denuncia, para este caso contra un empleador o directivos o incluso empleados que hayan participado en el hecho (querellados).

¹⁷ Hechos ocurridos desde el año 1988 hasta 2010.

¹⁸ Por disposición legal este delito es querellable y requiere de la conciliación como requisito de procedibilidad. Desde el año 2017 a partir de la promulgación de la Ley 1826, el delito de violación de los derechos de reunión y asociación tiene un procedimiento penal especial abreviado que permite al proceso avanzar en un periodo de tiempo menor toda vez que modifica y suprime algunas actuaciones del procedimiento tradicional.

¹⁹ Durante el proceso penal, el querellante puede desistir de manera voluntaria del proceso, así como puede dar por terminado el mismo al suscribir un acuerdo o conciliación frente al Fiscal hasta la etapa de investigación o frente al juez en la instancia del juicio. La participación de la víctima es fundamental para el avance de este.

202. La conciliación es de carácter obligatoria y debe surtirse ante el fiscal que corresponda, en un centro de conciliación o ante un conciliador; la no asistencia injustificada del querellante se entenderá como desistimiento de su pretensión. Si hubiere acuerdo en la conciliación se archivará el caso y el acta de conciliación tiene efectos de cosa juzgada cuando las partes logran acuerdos en sus pretensiones.

Acciones ejecutadas durante el año 2023.

a) Capacitación.

203. Con el apoyo de la Dirección de Altos Estudios se continúa realizando el curso de formación específico para que los fiscales, asistentes e investigadores de los casos desarrollen herramientas que les permitan comprender aspectos relacionados con la temática del delito de Violación de los Derechos de Reunión y Asociación de que trata el artículo 200 de la Ley 599 del 2000 (Código Penal Colombiano).

204. Durante el año 2023 se llevó a cabo una nueva capacitación, la cual contó con la participación de 19 servidores de la entidad adscritos a las diferentes Direcciones Seccionales del país y que tienen casos asignados bajo esta temática. Fue dictada por formadores de la Fiscalía General de la Nación y servidores adscritos al Ministerio del Trabajo. Los temas tratados son estratégicos y ajustados a la necesidad que evidenció la Dirección de Altos Estudios en la población objeto. La agenda desarrollada se concentró en las siguientes temáticas:

- Fundamentos sobre derechos colectivos del trabajo.
- Investigación y judicialización de delitos relacionados con la violación de los derechos a la libre reunión y asociación.
- Jornada de buenas prácticas, investigación y judicialización de delitos relacionados con la violación de los derechos a la libre reunión y asociación.
- Técnicas de conciliación en casos de violación de los derechos a la libre reunión y asociación.
- Procedimiento Penal Especial Abreviado.

b) Socialización de la Cartilla para la Investigación del delito de violación de los derechos de reunión y asociación.

205. Mediante Resolución 0439 del 25 de mayo de 2022, se adoptó al interior de la Fiscalía General de la Nación la "Cartilla para la Investigación y Judicialización del delito de Violación de los Derechos de Reunión y Asociación".

206. Dentro de las jornadas de conciliación desarrolladas en las diferentes Direcciones Seccionales del país en las que se busca generar un espacio entre los querellantes y querellados, no solo para lograr consensos y finalizar el proceso, sino buscando sensibilizar a las personas de este tipo de conductas, se les comparte la Cartilla expedida por la Fiscalía General de la Nación para la Investigación del delito de violación de los derechos de Reunión y Asociación, por medio de la cual se abordan los fundamentos legales del derecho de asociación y el derecho de asociación sindical, la explicación del derecho de negociación, la huelga, los pactos colectivos de trabajo y los contratos sindicales, dando a conocer, entre otros temas, los conceptos y los mecanismos de protección legal de los sindicatos.
207. En igual sentido fue distribuida a los fiscales de la entidad y de manera particular en las regiones de mayor concentración de casos.

c) Impulso a casos – Jornadas de acompañamiento.

208. Durante el año 2023, se intensificaron las acciones dirigidas a impulsar investigaciones por violación de los derechos de reunión y asociación, especialmente en aquellas seccionales que presentaban un elevado número de denuncias por estos delitos. Para ello, se designaron tres fiscales destacados con el objetivo de reforzar estos casos activos. Dentro de estas estrategias, se organizaron jornadas especiales en la Seccional Bogotá, donde se convocó a los denunciantes para analizar en detalle cada caso. Esta iniciativa no solo permitió revisar exhaustivamente los expedientes, sino que también posibilitó tomar medidas concretas para avanzar en las respectivas querellas.
209. En estas jornadas, se propició un espacio de análisis conjunto, al convocar a sindicalistas y líderes sindicales, quienes aportaron una perspectiva estratégica invaluable para abordar los casos desde una visión más amplia del fenómeno. Esta colaboración facilitó una comprensión en conjunto de los casos, lo que se tradujo en mejores acciones investigativas.
210. Así, estas sesiones de revisión no solo se centraron en los expedientes, sino que también se enfocaron en la formulación de acciones concretas con miras a impulsar y llevar adelante estos casos.
211. Asimismo, se destacaron 2 fiscales para que brinden impulso a los casos en indagación con el propósito de fortalecer los traslados de escritos de acusación, los casos en juicio y los casos susceptibles de conciliación (es importante recordar que para este delito querellable es indispensable la etapa pre procesal, así que se debe surtir el requisito de la citación a conciliación). En ese marco, se destacan las siguientes actividades:

- Acompañamiento a tres Direcciones Seccionales (oficinas regionales de la Fiscalía) Bogotá, Medellín, Atlántico.
- Se destacó una fiscal de apoyo que cuenta con el conocimiento y la experiencia en la temática del delito y en la técnica del mecanismo de terminación anticipada como lo es la conciliación.
- En las visitas se logró convocar y desarrollar jornadas de conciliación, en las que participaron representantes legales de las empresas y de los sindicatos.
- Se realizó una revisión de 174 procesos en los que se investiga la violación de los derechos de reunión y asociación, con el fin de darle impulso procesal a estos expedientes y orientar al fiscal del caso para que emita las órdenes a policía judicial según corresponda.
- Se difundió la Cartilla en cada una de las direcciones seccionales priorizadas de las seccionales y con los sindicatos y representantes de empresas que acuden a las audiencias de conciliación.
- Se logró descongestionar la Direccional Bogotá en un 50% de los casos activos denunciados entre 2011 y 2022.

La Conciliación en el Derechos Penal Colombiano.

212. La Fiscalía General le continúa apostando a la conciliación, dado que es un mecanismo eficaz para garantizar el derecho de acceso a la justicia en materia penal de las personas y para solucionar disputas legales de manera ágil y sin dilaciones.
213. En el periodo de estudio, 2017 – 2023, la Fiscalía General de la Nación logró llevar a conciliación con acuerdo entre las partes 107 casos por el delito de violación de los derechos de reunión y asociación. Estos acuerdos tienen los mismos efectos de una sentencia, es decir soluciona la controversia y establece obligaciones exigibles judicialmente. Este es un avance importante de resaltar, considerando que de manera acumulada 2017 – 2020 la Fiscalía había alcanzado 59 casos con conciliación, para el año 2021 y 2022 sumó 30 conciliaciones adicionales, cifras que reflejan la aplicación y el fortalecimiento de las estrategias implementadas desde el nivel central.
214. Para este último año se lograron 18 conciliaciones adicionales, en las que se resaltan compromisos importantes por parte de las empresas del sector de bebidas y alimentos, y así mismo, beneficios para los sindicatos de estos gremios.

Casos en Juicio.

215. Según el último reporte del Sistema de Información SPOA, se tiene un registro de 3 casos en juicio. La fecha de denuncia de estos procesos es la siguiente:

Año denuncia	No. de Procesos
2017	1
2018	1
2019	1

216. Los hechos se presentaron en Antioquia, Tolima y Santander contra los sindicatos del sector de industria, seguridad y servidores públicos.

Casos con sentencias.

217. Por el delito de violación de los derechos de reunión y asociación se tienen 5 sentencias absolutorias en firme. Los hechos ocurrieron en Bogotá, Caldas, Tolima y Valle del Cauca contra sindicatos del sector energético, alimentos y sector público. Es importante indicar que estas sentencias fueron apeladas por la Fiscalía General de la Nación y finalmente el superior del juez decidió mantener las sentencias absolutorias.

Resultados 2017-2023.

218. Durante los años 2017 a diciembre 7 de 2023 la Fiscalía General de la Nación recibió 1.410 casos, respecto de estos ya están terminados 1.159 casos, es decir el 82% de los procesos, a continuación se indican las causales de terminación por año:

- 4 casos sentencias absolutorias, apeladas.
- En 107 casos se llegó a un acuerdo con conciliación. Para estos casos, las partes, frente al fiscal, acordaron terminar el proceso penal bajo el cumplimiento de condiciones de igual manera acordadas. Es muy importante indicar que el acuerdo conciliatorio tiene los mismos efectos de una sentencia proferida por un juez, lo que genera obligaciones puntuales para las partes. La conciliación entre las partes es fundamental en las formas de terminación de los casos, dado que contribuye a la paz laboral.
- 133 procesos terminados por desistimiento del trabajador o de la organización sindical denunciante. Este dato es importante, pues se trata de casos que tuvieron una salida negociada entre el trabajador y la empresa.
- 692 casos (59,71%) archivados. En el 55,78% de estos casos, se estableció que la conducta delictiva no existió. En el 29,19% de los casos, se efectuó el archivo por querrelante ilegítimo.
- Otras causas: 223 casos culminaron la investigación por terminación de la acción penal, por preclusión, extinción de la querrela, entre otros.

219. Por hechos ocurridos entre el 2017 y diciembre 7 del 2023²⁰, se identificaron 251²¹ casos activos, de los cuales 199 casos se encuentran en etapa preprocesal, susceptibles de llegar a una conciliación, 49 en indagación y 3 casos en etapa de juicio.

iii. Asegurando la resolución a tiempo de los casos de violencia y amenazas contra sindicalistas.

220. La Estrategia para la investigación del delito de amenazas en contra de personas defensoras de derechos humanos está vigente desde el año 2018 a la actualidad. Así mismo, gracias a la Resolución 0-775 de 2021 se fortaleció la intervención temprana de denuncias por amenazas en contra de la aludida población, la atención de estas de forma inmediata, el apoyo a la investigación y judicialización del referido delito a nivel nacional a través de la articulación con las 35 Direcciones Seccionales de la FGN y la priorización de los casos que requieren adelantar actos urgentes.

221. El Grupo de Trabajo ha tenido un crecimiento paulatino, de hecho, hoy en día está conformado por (10) fiscales, cada uno con un equipo integrado por un (1) asistente de fiscal y analistas e investigadores que los apoyan. Incluso cuenta con apoyo de miembros de la Policía Nacional en especial del Cuerpo Élite Grupo de Afectación – temática Amenazas, y del Centro Cibernético Policial de la DIJIN/SIJIN. Uno de los fiscales referidos tiene dedicación exclusiva para investigar las amenazas en contra de líderes sindicales y la población sindicalizada.

222. Adicionalmente, tiene una ruta de atención para la recepción de amenazas contra personas defensoras de derechos humanos – que funciona las 24 horas del día – manejan turnos de disponibilidad para efectuar los Actos Urgentes o Inmediatos de Investigación. Esta información ha sido socializada con distintas confederaciones y los diferentes sindicatos del país a través de reuniones, mesas de trabajo y respuestas a peticiones que dirigen a la entidad.

Resolución a tiempo de los casos de amenazas.

223. Dentro de las actividades desarrolladas en el 2023, es importante resaltar la condena por el delito de amenazas, proferida por un Juez de la Republica en contra de una persona que amenazó a líderes del sindicato SINALTRAINAL (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Alimentos). El hecho

²⁰ Los datos de gestión procesal se entregan acumulados y no por año, lo que quiere decir que los resultados en los casos se han obtenido durante todo el período, no en un año.

²¹ Respecto a las cifras entregadas se debe tener en cuenta que el sistema de información SPOA, es un sistema dinámico y las cifras registradas en él pueden variar de una consulta a otra partir de los cotidianos ejercicios de actualización que realiza la entidad; las cifras entregadas en oportunidades anteriores pueden no coincidir exactamente.

investigado correspondió a la Dirección Seccional Santander, en el que aplicando las diferentes metodologías de investigación también se logró formular imputación y presentar escrito de acusación en otros casos.

224. Durante el año 2023 se realizaron jornadas de revisión, caracterización, descongestión y priorización de la carga activa por amenazas (347 y 188E) como estrategia de intervención tardía. Para ello, el Grupo de Trabajo Nacional sobre Amenazas GTNA estableció un universo de casos denunciados por el delito de amenazas con corte al 31 de diciembre de 2022 y con esa información los analistas establecieron que casos serían objeto de la jornada, fijando un cronograma que permitiera obtener los resultados.

225. De igual manera, la Fiscalía ha continuado con la expedición de directrices dirigidas a los funcionarios de la entidad que les permita tener claridad en la investigación de los delitos que más afectan a la población defensora de derechos humanos en Colombia. Es así que el pasado 9 de octubre, se expidió la Directiva 0008 *"por medio de la cual se actualizan los lineamientos respecto de la investigación y judicialización de los delitos que se cometan en contra de personas defensoras de derechos humanos"*. Esta complementa la Directiva 002 de 2017 y establece cinco lineamientos:

- Lineamientos centrales para la investigación y judicialización de delitos contra personas defensoras de derechos humanos.
- Lineamientos para la investigación de afectaciones de personas defensoras de derechos humanos cuando el agresor es una organización criminal.
- Lineamientos investigativos para la caracterización de la víctima.
- Lineamientos adicionales en materia de amenazas en contra de personas defensoras de derechos humanos.
- Lineamientos procesales para la efectiva judicialización de los delitos contra las personas defensoras de derechos humanos.

3.2. Actuaciones adelantadas por la Unidad Nacional de Protección.

226. A continuación, se plasma las actuaciones adelantadas por la Unidad Nacional de Protección, en adelante UNP, durante la vigencia del año 2023:

i. Número de Sindicalistas protegidos desde el año 2016 al 2023.

	RIESGO - 3. SINDICALISTAS AÑOS 2016 - 2017 - 2018 - 2019 - 2020 - 2021 -2022 -2023 (Corte Noviembre)
AÑO	CANTIDAD DE BENEFICIARIOS CON MEDIDAS
2016	439
2017	405
2018	371
2019	299

2020	296
2021	256
2022	247
2023 (CORTE 10/12/2023)	231

Fuente: Subdirección de protección -UNP.

ii. Presupuesto ejecutado por la UNP desde el año 2018 al 2023.

PRESUPUESTO UNP 2018-2023					
AÑOS	APROPIACIÓN VIGENTE	COMPROMETIDO	% Ejecución	OBLIGADO	% Ejecución
AÑO 2018	830.363.870.243	817.779.217.812	98,5%	741.385.075.517	89,3%
AÑO 2019	975.657.602.251	974.088.360.769	99,8%	895.509.800.644	91,8%
AÑO 2020	1.108.813.887.817	1.089.916.922.887	98,3%	943.342.871.883	85,1%
AÑO 2021	1.285.912.846.825	1.254.606.171.707	97,6%	1.044.836.007.443	81,3%
AÑO 2022	1.645.168.284.600	1.597.493.982.504	97,1%	1.261.539.817.452	76,7%
AÑO 2023	2.206.467.055.717	2.154.071.353.099	97,6%	1.710.008.933.674	77,5%

Fuente: Secretaria General y Oficina Asesora de Planeación e Información (OAPI) UNP.

iii. Cobertura y acceso a los mecanismos de protección colectiva desde el año 2018 al año 2023.

227. El presente informe relaciona las actividades en el marco del programa de prevención y protección de la UNP con la ruta colectiva.

Colectivos con medidas de protección en el marco de la ruta colectiva UNP

POBLACIÓN OBJETO	2018	2019	2020	2021	2022	2023	TOTAL
2. Dirigentes, representantes o activistas de organizaciones DDHH, víctimas, sociales, cívicas, comunales o campesinas	3	2	3	8	3	11	30
5. Dirigentes, Representantes o Miembros de grupos étnicos	18	30	17	59	58	102	284
9. Víctimas de violaciones a los DDHH e infracciones al DIH	2	0	2	0	0	1	5
3. Dirigentes o activistas sindicales	0	0	0	1	0	0	1
Totales	23	32	22	68	61	114	320

Fuente: Subdirección de evaluación de Riesgo

228. El Decreto 1066 de 2015, suministró las bases para el inicio de estudios de evaluación colectiva, donde a partir del 09 de septiembre de 2015, se inició en la Unidad Nacional de Protección la evaluación de riesgo de las comunidades enmarcadas en el decreto, no obstante, con la expedición del Decreto 2078 de 2017, se dieron herramientas para que las comunidades inmersas en riesgos derivados del conflicto interno, tuvieran acceso a los mecanismos expeditos que permitieran garantizarles los derechos a la vida, la seguridad la integridad y la libertad.
229. El programa de protección de ruta colectiva de la UNP, entendiéndose como un organismo de seguridad del Estado, tiene cobertura a nivel nacional, por ende las comunidades que se han visto expuestas a amenazas y/o han estado inmersas en riesgo latente, han venido activando la ruta de protección colectiva.
230. Es de aclarar que la UNP de manera integral se apoya en otras entidades de nivel nacional, departamental y municipal, para que de manera articulada se implementen medidas de protección que minimicen el riesgo y la vulnerabilidad a la que están expuestas las comunidades.

iv. Progreso en la implementación del Decreto 2078 del 2017.

231. El Decreto 2078 del 2017 por el cual se adiciona el Capítulo 5, del Título 1, de la Parte 4, del Libro 2 del Decreto 1066 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo del Interior, sobre la ruta de protección colectiva de los derechos a la vida, la libertad, la integridad y la seguridad personal de grupos y comunidades, ha venido siendo el sustento jurídico de la ruta de protección colectiva, el cual ha facultado a la UNP, para que de manera asertiva adelante las evaluaciones de riesgo colectivo en favor de las comunidades, y que acorde a lo estipulado se pueda estructurar el mecanismo que permite realizar la evaluación de manera integral, así mismo con la expedición del Decreto 1139 de 2022, las comunidades vienen siendo reevaluadas acorde a la solicitud de la Secretaria Técnica CERREM para que se revise si las medidas otorgadas a través del primer estudio son idóneas y si tuvieron algún impacto en favor de la comunidad.

III. AVANCES EN MEDIO AMBIENTE²²

1. COMITÉ DEL MEDIO AMBIENTE

232. Sobre el Acuerdo de Cooperación Ambiental, aprobado por la Ley 1360 de 2009 *"Por medio de la cual se aprueba el "Acuerdo sobre Medio Ambiente entre Canadá y la República de Colombia", hecho en Lima, Perú, el 21 de noviembre de 2008, y el "Canje de notas entre Canadá y la República de Colombia del 20 de febrero de 2009, por medio del cual se corrigen errores técnicos y materiales del Acuerdo sobre Medio Ambiente entre Canadá y la República de Colombia"*, se informa que se planeó y coordinó la reactivación del Comité Ambiental, que es la instancia encargada de hacer seguimiento a los objetivos de este Acuerdo.
233. Es así como en marzo 20 y 21 de 2024, se realizó la cuarta versión del Comité Ambiental Colombia Canadá en la ciudad de Gatineau, Quebec, Canadá, en la que participó una representativa delegación colombiana. La mayor virtud de este encuentro, fue reactivar el Acuerdo de Cooperación Ambiental.
234. Los ejes temáticos consensuados por las dos partes fueron cambio climático, recursos hídricos, contaminación y diversidad biológica. Por el impacto global de la COP 16 del CDB, este fue un tema que también se trató con la delegación canadiense.
235. Lo que viene para el Acuerdo, es generar unas mesas de trabajo en cada eje con el fin de formular un Programa de Trabajo a dos años, en el cual se determinarán subtemas específicos con sus respectivos proyectos, en el campo de la cooperación bilateral técnica y financiera. Aunque Canadá nunca ha dejado de hacernos partícipes de sus iniciativas regionales o globales de cooperación internacional, se quiere, a través del Programa de Trabajo, establecer una agenda ambiental bilateral, que contribuya al logro de las metas-país y que sea respetuosa de los demás Acuerdos suscritos entre los dos países.

²² Información del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, correo electrónico del 10 de mayo de 2024.

IV. AVANCES EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

1) Información del Ministerio del Trabajo²³, respecto de los avances en materia de Empresas y Derechos Humanos durante el año 2023.

236. Desde la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo se realizan actividades de sensibilización a los integrantes de las Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (SDCPSL), de los temas de Empresas y Derechos Humanos, Derechos Fundamentales del Trabajo y Diálogo Social, OIT y CETCOIT, Ley 278 de 1996 y Negociación Colectiva del Sector Público.
237. Igualmente, en desarrollo de los planes de diálogo social, se logró sensibilizar a 10.481 personas de diferentes grupos sociales, en temas como: Derechos Fundamentales del Trabajo (libertad de asociación, libertad sindical), Diálogo Social, Ley 278 de 1996, Trabajo Decente, Negociación colectiva en el sector público y privado, Política pública para la prevención y la erradicación del trabajo infantil y la protección integral al adolescente trabajador 2017 – 2027, Política pública para la prevención y erradicación de explotación sexual comercial de NNA 2018-2028 y SIRITI, Inclusión Laboral, Beneficios Tributarios y otros lineamientos para Población con Discapacidad, Sello Equipares, Sello Amigable Adulto Mayor, Programa Formándonos para el Futuro, Estabilidad laboral reforzada, Teletrabajo y Trabajo en casa, Economía Social y Solidaria, Formalización Laboral, Acoso Laboral, Beneficios Económicos Periódicos – BEPS, Generación de Ingresos, Ruta de empleabilidad, Protección del empleo, Fichas FILCO, Beneficios Tributarios Primer Empleo, Estatuto de Protección al migrante venezolano, Sistema General de Pensiones y Seguridad y Salud en el Trabajo, Decreto 1668 del 2016 respecto a la contratación de personal sector hidrocarburos – mano de obra local, Tercerización Laboral, Riesgos Laborales, entre otras.

ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN SDCPSL	
Periodo	Personas Sensibilizadas
1er Trimestre	1.127
2do Trimestre	2.377
3er Trimestre	3.729
4to Trimestre	3.248
TOTAL	10.481

238. Las SDCPSL, son espacios de diálogo social tripartito creados por la Ley 278 de 1996 que reglamentó el artículo 56 de la Constitución Política, con el objeto de

²³ Información del Ministerio del Trabajo, correo electrónico del 22 de abril de 2024.

fomentar las buenas relaciones laborales, contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertar las políticas salariales y laborales del país.

239. En el año 2023 se logró la discusión y aprobación tripartita (Gobierno-Trabajadores – Empleadores) de 33 Planes de Dialogo Social, en los cuales fue incluido por las SDCPSL en el Objetivo No. 3 – Producto No. 3 Mejoramiento de las Relaciones Laborales mediante la promoción y difusión del: Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas.

Planes de Diálogo Aprobados		
No.	SDCPSL	Fecha de Aprobación
1	Amazonas	24 de marzo de 2023
2	Antioquia	16 de febrero 2023
3	Arauca	23 de febrero de 2023
4	Atlántico	19 de enero de 2023
5	Bogotá	17 de febrero de 2023
6	Bolívar	8 de marzo de 2023
7	Boyacá	15 de marzo de 2023
8	Caldas	18 de enero de 2023
9	Caquetá	31 de enero de 2023
10	Casanare	19 de mayo de 2023
11	Cauca	18 de febrero de 2023
12	Cesar	16 de febrero de 2023
13	Chocó	24 de febrero 2023
14	Córdoba	6 de marzo de 2023
15	Cundinamarca	23 de febrero de 2023
16	Guainía	30 de enero de 2023
17	Guajira	17 de enero de 2023
18	Guaviare	29 de marzo de 2023
19	Huila	24 de febrero de 2023
20	Magdalena	30 de enero de 2023
21	Meta	2 y 23 de febrero de 2023
22	Nariño	24 de febrero de 2023
23	Norte de Santander	15 de febrero de 2023
24	Putumayo	14 de febrero de 2023
25	Quindío	27 de enero de 2023
26	Risaralda	27 de febrero de 2023
27	San Andrés	30 de marzo de 2023
28	Santander	17 de enero de 2023
29	Sucre	7 de marzo de 2023
30	Tolima	23 de febrero de 2023
31	Valle del Cauca	19 de enero de 2023
32	Vaupés	31 de enero de 2023
33	Vichada	18 de julio de 2023

2) Información de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario²⁴, respecto de los avances en Derechos Humanos y Empresas.

240. La Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y el DIH, durante la vigencia 2023-2024, ha impulsado la agenda de derechos humanos de diferentes maneras. Se elaboraron documentos técnicos sobre esta temática. Asimismo, se han mantenido los espacios de relacionamiento entre Estado, sociedad civil y empresas. La Consejería ha fortalecido el relacionamiento con Organismos Internacionales como la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH). De la misma forma, Colombia ha asumido un liderazgo importante en las negociaciones del Instrumento internacional vinculante sobre las empresas y los derechos humanos.
241. Desde hace más de 10 años, diversas entidades estatales han impulsado este componente. Colombia ha formulado dos Planes Nacionales de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos. El primero en 2015, priorizó la debida diligencia empresarial, el relacionamiento con comunidades y grupos étnicos, asuntos laborales, asuntos ambientales, entre otros. El segundo en 2020, puso especial atención en la pandemia del COVID-19 y la reactivación económica, así como el enfoque étnico, territorial y de género.
242. Ahora bien, en consideración a que algunos sectores de la sociedad civil expresaron reparos frente a los PNA, la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y el DIH realizó un balance de los PNA formulados, las dinámicas regulatorias, la asignación presupuestal, entre otros; es así como los resultados de este estudio se presentan en el Memorando de Política Pública sobre empresas y derechos humanos.

Memorando de Política Pública sobre Empresas y Derechos Humanos.

243. Durante la vigencia 2023-2024, se elaboró un Memorando de Política Pública sobre empresas y derechos humanos. Este documento técnico proporciona información y brinda alternativas a un tomador de decisión sobre esta temática. El Memorando establece que existen barreras para el reconocimiento y abordaje a los impactos a los derechos humanos en la actividad empresarial en Colombia.
244. Con el fin de dar respuesta al problema de política se plantea como objetivo: reducir los riesgos e impactos a los derechos humanos en la actividad empresarial en Colombia. Para alcanzar este objetivo se propone fortalecer: la implementación de políticas públicas; la rendición de cuentas y transparencia; la participación; los mecanismos de acceso a la justicia y medidas de reparación. Asimismo, se deben establecer acciones específicas para prevenir y gestionar

²⁴ Información de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario, correo electrónico del 23 de abril de 2024.

impactos a los derechos humanos de la actividad empresarial en contexto de conflicto armado. En el mismo sentido, se deben instaurar marcos regulatorios claros sobre el comportamiento de las empresas frente a los derechos humanos.

245. Las acciones deben tener como fin: 1. El cumplimiento de las obligaciones sobre derechos humanos. 2. El desescalamiento de la conflictividad social y ambiental. 3. La implementación de una conducta empresarial responsable. 4. El acceso a la justicia y a la reparación judicial y no judicial por parte de las víctimas.
246. El Memorando de Política Pública plantea alternativas para el tomador de decisión como: adoptar una política pública, presentar un proyecto de ley, mantener el status quo o adoptar una estrategia común en el gobierno nacional respecto del componente de empresas y derechos humanos.
247. Durante el primer semestre del 2024, la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y el DIH socializó el Memorando desarrollando espacios con los ministerios y entidades estratégicas. Asimismo, es importante destacar que el Memorando de Política Pública se ha dejado en consideración en la Comisión Intersectorial para los Derechos Humanos y el DIH, de manera que se permita iniciar la discusión sobre la hoja de ruta que como gobierno debe tomarse respecto de esta temática.

Lineamientos con Enfoque Diferencial Étnico y de Género para el Levantamiento de Línea Base en Empresas y Derechos Humanos.

248. En la vigencia 2023-2024 se elaboró un documento técnico denominado Lineamientos con Enfoque Diferencial Étnico y de Género para el Levantamiento de Línea Base en Empresas y Derechos Humanos. Este documento establece las pautas y metodología que deben adelantarse para levantar una línea de base en el componente de empresas y derechos humanos.
249. Una línea de base se define como *“un conjunto de indicadores estratégicos seleccionados que permiten hacer seguimiento, evaluación y rendición de cuentas a políticas públicas, planes, programas y proyectos”*.
250. La Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y el DIH dio prioridad a los enfoques diferenciales étnico y de género. Lo anterior, teniendo en cuenta que de acuerdo a un estudio del BID, más del 90% de conflictos con empresas escalaban cuando incluían comunidades indígenas.
251. En el mismo sentido, las mujeres y personas con orientación sexual e identidad de género diversas enfrentan grandes retos en el goce efectivo de sus derechos en contextos empresariales. El documento técnico concluye que estas personas encuentran una marcada discriminación y violencia de género en el marco de varios asuntos relacionados con empresas y derechos humanos. El mercado

desequilibrio de poder entre los actores empresariales y las mujeres se agrava en contexto de impunidad y falta de mecanismo de denuncia, así como este impacto se agrava en un análisis interseccional cuando se entrecruzan distintos factores de discriminación.

Negociaciones del Instrumento internacional vinculante sobre las empresas y los derechos humanos.

252. Durante la vigencia 2023-2024, el Ministerio de Relaciones Exteriores junto a la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y el DIH creó una mesa técnica con miras a fijar una posición nacional de gobierno respecto del instrumento internacional vinculante sobre las empresas y los derechos humanos, previa a la ronda de negociaciones desarrolladas del 23 al 27 de octubre de 2023 en Ginebra.
253. De la misma forma, una vez culminada la novena sesión del grupo de trabajo intergubernamental de las empresas transnacionales en relación a los derechos humanos, la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y el DIH convocó una sesión técnica entre las diferentes entidades del Gobierno nacional con el fin de hacer un balance sobre la labor de Colombia en este importante espacio internacional.

Estrategia territorial de Empresas y Derechos Humanos.

254. Durante la vigencia 2023-2024, se realizaron 40 asistencias técnicas sobre el componente de empresas y derechos humanos a 40 entes territoriales. Estas asistencias se realizaron en modalidad híbrida: 22 de forma presencial y 18 de forma virtual.
255. La Consejería Presidencial priorizó departamentos y municipios que hoy enfrentan profundos desafíos frente a la protección de los derechos humanos en contextos empresariales. Específicamente, los departamentos del Valle del Cauca y Cauca dan cuenta de los retos y oportunidades para la construcción de una agenda de sostenibilidad con enfoque territorial, donde el desarrollo económico, el desarrollo social y la protección ambiental puedan coexistir en armonía y equilibrio.
256. Para alcanzar este propósito, las entidades territoriales constituyen uno de los actores fundamentales para consolidar una agenda de sostenibilidad en los territorios mediante la garantía y el goce efectivo de los derechos humanos en la actividad empresarial.
257. El 26 de octubre de 2023, la Consejería Presidencial para los derechos humanos y el DIH desarrolló un taller en la ciudad de Cali denominado "*Derechos Humanos*

y Empresas: reflexiones y oportunidades desde la experiencia del suroccidente de Colombia."

258. Por consiguiente, el taller fue un precedente para fortalecer una agenda territorial de derechos humanos y empresas de cara a las necesidades que hoy demanda el suroccidente colombiano. Con el fin de fortalecer las capacidades y herramientas sobre derechos humanos y empresas de los municipios y actores institucionales en los departamentos de Valle del Cauca y Cauca, se propuso la convocatoria de un panel de expertos para presentar, bajo la modalidad de ponencia magistral, una asistencia técnica integral sobre derechos humanos y empresas.

Espacios de articulación e intercambio a nivel internacional sobre Empresas y Derechos Humanos.

259. La Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos junto a la Universidad Externado de Colombia adelantan un documento de recomendaciones para el levantamiento de la línea de base para la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos.

260. En el mismo sentido, a partir del 22 de mayo de 2024 inician procesos de diálogo y participación que enriquecerán este proceso de gran relevancia para el componente de derechos humanos y empresas.

261. Asimismo, la Consejería Presidencial ha participado en comunidades de práctica del proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe conformado por OACNUDH, OCDE y OIT, en donde se comparten visiones de expertos y funcionarios de diversos países sobre la adopción de una conducta empresarial responsable.

Espacios de diálogo multiactor.

262. Uno de los espacios más relevantes para el fortalecimiento del diálogo multiactor entre sociedad civil, empresas e institucionalidad corresponde a los Grupos de Trabajo en Derechos Humanos por sector. Durante la vigencia 2023-2024, se dio continuidad a las siete iniciativas multiactor presentadas a continuación:

- Grupo de Trabajo Derechos Humanos y Carbón.
- Comité Minero Energético de Seguridad y Derechos Humanos (CME).
- Guías Colombia.
- Grupo de Trabajo Derechos Humanos e Hidrocarburos.
- Grupo de Trabajo en Derechos Humanos y Energía.
- Grupo de Trabajo Derechos Humanos Oro y Cobre.
- Grupo de Trabajo de Género y Derechos Humanos.