

Boletín Novedades Laborales

Septiembre 2022

DECRETO 399 DE 2022 CREA
PROGRAMA EMPLEO INCLUYENTE
PARA EL CIERRE DE BRECHAS
DE POBLACIÓN CON DIFÍCIL
EMPLEABILIDAD

La Alcaldía de Bogotá D.C. crea a través de este decreto el “**programa empleo incluyente**” para incentivar la contratación laboral de las poblaciones que se han identificado que enfrentan brechas de acceso al empleo formal.

Este decreto aplica a empresas de la ciudad de Bogotá, que contraten laboralmente por seis meses o más a población en condiciones de vulnerabilidad, por medio de contrato de trabajo. Estos contratos no podrán tener una remuneración inferior a un (1) SMLMV.

Las personas sujeto de esta contratación deben:

- 1 Ser residentes en la ciudad de Bogotá.
- 2 Que no tengan ningún tipo de relación laboral vigente o de prestación de servicios al momento de suscribir de ser contratadas.
- 3 Y que pueda acreditar al menos una de las siguientes condiciones de vulnerabilidad:

Persona Joven 18 – 28 años)	Persona Mayor de 50 años
Mujer	Persona con discapacidad certificada
Persona en proceso de reincorporación, reintegración y/o desmovilizados	Víctima del conflicto armado
SISBEN grupos A, B y C hasta C5	Pertenencia a grupo étnico
Persona joven mayor de 18 años que esté o estuvo en protección del ICBF	Población postpenitenciaria – <i>privada de la libertad al menos tres meses</i>
Víctima de violencia de género	Persona que realiza actividades sexuales pagadas
Reciclador	Persona Trans
Persona en habitabilidad de calle	Víctima de trata de personas
Vendedor y vendedora informal en reconversión laboral	Población migrante- Población rural

Incentivo económico para las empresas

A las empresas se les podrá asignar un beneficio económico según la siguiente tabla:

TIPO DE BRECHA	POBLACIÓN CONTRATADA	VALOR BENEFICIO (Moneda Corriente)	
		Contratos de 6 meses a menos de 1 año	Contratos de 1 años o más // Contratos a término indefinido
Altamente afectada por estigmatización	Personas Trans	\$2.100.000	\$4.200.000
Mayores tasas de desempleo o de duración de este	Persona Joven (18 a 28)	\$900.000	\$1.800.000
	Persona mayor de 50		
Brechas significativas de empleo por rezagos de educación, falta de experiencia, estereotipos o necesidad de especial protección constitucional	Persona con Discapacidad certificada	\$600.000	\$1.200.000
	Mujer		
	Víctima Conflicto Armado		
	Persona en pobreza SISBEN Grupos A,B y C hasta nivel C5		
	Persona perteneciente a grupo étnico: <i>Población Negra / Afrocolombiana / Raizal y Palenquera / Indígena / Rrom</i>		
	Persona joven mayor de 18 años que está o estuvo en protección del ICBF		
	Población postpenitenciaria – <i>privado de la libertad al menos 3 meses</i>		
	Persona que realiza actividades sexuales pagadas		
	Reciclador o recicladora de oficio en reconversión laboral		
	Persona en habitabilidad en calle		
	Víctima de trata de personas		
	Vendedor o vendedora informal en reconversión laboral		
	Persona migrante		
Población rural			

La entrega del incentivo económico se efectuará en una sola cuota y pasado tres meses de la contratación. En caso de terminación del vínculo laboral de manera anticipada, no habrá lugar al reconocimiento de forma proporcional.

La asignación de este incentivo estará supeditada al presupuesto establecido para la vigencia fiscal y este se causará solo a partir del momento en que la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico emita la resolución donde se regule el modelo de ejecución del programa y las condiciones para su implementación.

El beneficio del que trata esta norma no se activará para la población joven de 18 a 28 años hasta la finalización del programa empleo joven es decir, 1 de marzo de 2023, fecha en la cual será posible la vinculación de este grupo poblacional.

**CIRCULAR 0040 DE
2022 RATIFICACIÓN
FUERO MADRES Y
PADRES CABEZA DE
FAMILIA**

El Ministerio de Trabajo advierte que la condición de “cabeza de familia” en los términos establecidos por la ley 82 de 1993, modificada por la ley 1232 de 2008, “Por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia”, no es exclusiva para la mujer.

Indica que, en virtud de los precedentes jurisprudenciales y el artículo 43 de la Constitución Política, la mujer y el hombre tienen igualdad de derechos y oportunidades, esta protección se hace extensiva a los hombres, pues existen hogares *“en los que las personas dependientes viven únicamente con el padre”*.

Advierte el Ministerio que esta extensión tiene relevancia en el ámbito laboral, ya que aquellas personas que acrediten tal condición pueden acceder a beneficios como: flexibilidad de horarios / permisos especiales / acceso a subsidios / estabilidad laboral reforzada o retén social.

Par acreditar la calidad de “cabeza de familia” se deben cumplir los requisitos exigidos por la Corte Constitucional en sentencia SU-388 de 2005:

1

Se tenga a cargo la **responsabilidad de hijos menores o de otras personas** incapacitadas para trabajar.

2

Que esta responsabilidad sea de **carácter permanente**.

3

Que **no reciba ayuda** alguna por parte de los demás miembros de la familia, o recibíndola, que exista una **deficiencia sustancial entre lo requerido** para satisfacer el mínimo vital de los sujetos a su cargo y lo recibido, siendo en la práctica, el sustento del hogar una responsabilidad exclusiva de la madre.

4

La responsabilidad sea derivada de no sólo la **ausencia permanente o abandono del hogar** por parte de la pareja, sino que **aquella se sustraiga del cumplimiento** de sus obligaciones como padre; o cuya pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde, por algún motivo como la incapacidad física, sensorial, psíquica o mental, o como es obvio la muerte.

Si los trabajadores consideran que son acreedores de esta protección podrán presentar ante las gerencias o departamentos de talento humano de las empresas, una comunicación que se entenderá bajo la gravedad de juramento, en la cual se acredite la condición de madre o cabeza de familia. Documento que, podrá contar con los siguientes soportes:



Registro civil de nacimiento del menor a cargo



Certificación de la condición de discapacidad de la persona a cargo



Fallo de un Juez de la República que evidencie el incumplimiento o la imposibilidad de cumplir la obligación que le corresponde



Certificado de defunción de la otra persona responsable de las obligaciones del grupo familiar



Por último, MinTrabajo invita y recomienda tanto a trabajadores como empleadores a **generar iniciativas que ayuden al respeto e implementación de esta protección para su correcta aplicación.**