



El futuro  
es de todos

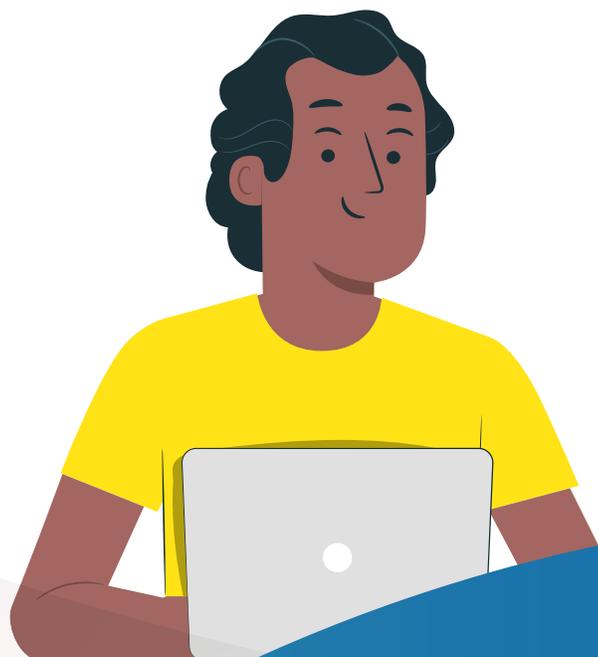
Gobierno  
de Colombia



# GUÍA DE AJUSTES

## A LA RUTA DE EMPLEABILIDAD

PARA LA ATENCIÓN A VETERANOS  
DE LA FUERZA PÚBLICA



Unidad del  
**Servicio  
de Empleo**

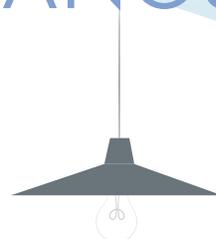
**NOS ACERCA AL**  
**TRABAJO**

# GUÍA DE AJUSTES A LA RUTA DE EMPLEABILIDAD PARA LA ATENCIÓN A VETERANOS DE LA FUERZA PÚBLICA

DIRIGIDA A LA RED DE PRESTADORES  
DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

**Unidad del Servicio Público de Empleo**  
Subdirección de Promoción

Versión 1 – octubre del 2021



Unidad del  
**Servicio  
de Empleo**

**NOS ACERCA AL**  
**TRABAJO**

ANGI VIVIANA VELÁSQUEZ VELÁSQUEZ  
Directora de la Unidad del Servicio Público de Empleo

CLAUDIA MARCELA RANGEL ESPARZA  
Subdirectora de Promoción

FREDY ARTURO RAMOS RINCÓN  
Subdirector de Administración y Seguimiento

RICARDO ABAD CHACÓN IBARRA  
Subdirector de Desarrollo y Tecnología

PABLO ANTONIO ORDÓÑEZ PEÑA  
Secretario General

ÉVELIN PEÑA ÁLVAREZ  
Coordinadora del Grupo de Innovación

ALENA JOHANNA RUEDA GONZÁLEZ  
Asesora de la Dirección General

NATHALIA BARRIOS BARRERA  
JOSÉ LUIS BUITRAGO CORREDOR  
LICETT NORIEGA AGUILAR  
YUDY ALEJANDRA RAMOS GRANADA  
Grupo de Innovación – Subdirección de Promoción

JULIÁN DAVID CALDERÓN HORTÚA  
Asesor de Comunicaciones

ALEXÁNDER GARZÓN ORTEGÓN  
Corrector de estilo

PAULA CAMILA CRUZ FAJARDO  
Diseño y diagramación

# TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN .....	5
2. OBJETIVO .....	6
2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	6
3. NORMATIVA .....	6
4. INSTITUCIONALIDAD .....	8
5. ALIADOS ESTRATÉGICOS .....	11
6. CARACTERIZACIÓN DE LOS VETERANOS DE LA FUERZA PÚBLICA .....	12
7. INTERSECCIONALIDAD DE LA POBLACIÓN VETERANA CON OTRAS ESTRATEGIAS DE INCLUSIÓN LABORAL DE LA UNIDAD DEL SPE .....	17
8. RECOMENDACIONES PARA LA ATENCIÓN CON ENFOQUE PSICOSOCIAL A VETERANOS DE LA FUERZA PÚBLICA EN LA RUTA DE EMPLEABILIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO .....	18
9. SERVICIOS OFRECIDOS EN LA RUTA ÚNICA DE EMPLEABILIDAD Y BENEFICIOS A LOS POTENCIALES EMPLEADORES .....	19
10. ANÁLISIS DE BARRERAS DE ACCESO AL MERCADO LABORAL .....	22
10.1. Barreras individuales .....	23
10.2. Barreras organizacionales .....	23
10.3. Barreras del entorno .....	24
11. SERVICIOS Y AJUSTES DE LA RUTA DE EMPLEABILIDAD .....	24
11.1. Registro .....	24
11.2. Orientación ocupacional .....	25
11.3. Proceso de Gestión empresarial (servicio de registro y orientación a potenciales empleadores) .....	26
11.4. Proceso de intermediación laboral (servicio de preselección y remisión) .....	27
ANEXO 1 .....	28
ANEXO 2 .....	31
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	36



# 1. INTRODUCCIÓN

En Colombia, según información del Ministerio de Defensa Nacional, se estima la acreditación de 175.000 veteranos de la Fuerza Pública. De acuerdo con una muestra representativa de 19.781 veteranos, tan solo un 14 % está vinculado en el mercado laboral y el 60 % pertenece a los estratos socioeconómicos 1 y 2.

El Gobierno Nacional promulgó la Ley 1979 del 25 de julio del 2019, que otorga a los miembros de la Fuerza Pública beneficios y ventajas concretas en materia de empleo, salud, crédito, vivienda, educación, acceso a eventos culturales, transporte y atención preferencial en trámites y gestiones. De igual forma, esta Ley estipula que el Ministerio del Trabajo, en articulación con sus entidades adscritas, debe implementar una ruta para la promoción del empleo y el emprendimiento para veteranos de la Fuerza Pública.

La Unidad del Servicio Público de Empleo, en adelante Unidad del SPE, en coordinación con el Ministerio de Defensa Nacional y en el marco de la Ley, ha venido desarrollando acciones en el último año de cara al fortalecimiento de la inclusión laboral de veteranos de la Fuerza Pública. En ese sentido, en cumplimiento de

su misión de administrar y promocionar el Servicio Público de Empleo y de contribuir a la implementación de las medidas adoptadas en la Ley 1979 del 2019, la Unidad del SPE elaboró la presente **Guía de Ajustes a la Ruta de Empleabilidad para la Atención a Veteranos de la Fuerza Pública**, con el fin de proporcionarle a la red de prestadores del Servicio Público de Empleo lineamientos técnicos y ajustes a la ruta de empleabilidad.

En ese contexto, se describe en la presente guía la principal normativa en materia de empleo relacionada con esta población, se detalla la institucionalidad que la atiende, se dan recomendaciones para la atención con enfoque psicosocial, se detallan los beneficios tributarios y económicos por contratar veteranos de la fuerza pública y se realiza un análisis de barreras que afectan su inclusión laboral, para finalmente presentar e incorporar ajustes a la ruta de empleabilidad bajo el 'Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas'<sup>1</sup> que la Unidad del Servicio Público de Empleo lidera, que permitan el ingreso de una mayor proporción de veteranos de la Fuerza Pública al mercado laboral formal.

<sup>1</sup> Ver Guía del Modelo de Inclusión Laboral – Unidad del SPE, 2020, en el enlace: <https://n9.cl/sxf9i>

## 2. OBJETIVO

Proporcionar a los prestadores del Servicio Público de Empleo información y lineamientos técnicos que faciliten la atención de los veteranos de la Fuerza Pública a través de la ruta de empleabilidad, en el marco del 'Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas' y la Ley 1979 de 2019.

### 2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Identificar las barreras de empleabilidad que afectan la vinculación laboral de los veteranos de la Fuerza Pública.
- ✓ Establecer los ajustes a la ruta de empleabilidad de acuerdo con la identificación de las barreras de empleabilidad, para la adecuada atención de los veteranos de la Fuerza Pública.
- ✓ Brindar información para promover la inclusión laboral de veteranos de la Fuerza Pública, que mejore su autonomía económica y eleve su calidad de vida.

## 3. NORMATIVA

En Colombia existe un marco normativo que reconoce a los veteranos de la Fuerza Pública y les brinda una serie de beneficios económicos y sociales; en materia de empleabilidad, las principales normas que favorecen su inclusión laboral son las siguientes:



**GUÍA DE AJUSTES A LA RUTA DE EMPLEABILIDAD  
PARA LA ATENCIÓN A VETERANOS DE LA FUERZA PÚBLICA**

NORMATIVA	DETALLE
Ley 1979 de 2019, Congreso de Colombia	<p>El artículo 17 de la Ley establece que “el Ministerio de Trabajo articulará con sus entidades adscritas la <b>implementación de una Ruta para la Promoción del Empleo</b> y el Emprendimiento para el grupo poblacional de Veteranos. Las políticas, programas o estrategias para la promoción del empleo y el emprendimiento deberán realizar los ajustes para incluir al grupo poblacional antes mencionado y promover su atención integral.</p> <p>Estas rutas deberán articularse con el programa de preparación para el retiro implementado por el Ministerio de Defensa e incluir alistamiento para la vida civil previa al retiro, atención posterior a las desvinculaciones y mecanismos que faciliten la inserción laboral y el emprendimiento”.</p> <p>De igual forma, el artículo 16 creó un incentivo para la generación de empleo:</p> <p>“Los empleadores que vinculen a miembros del grupo poblacional precisados en el literal a) del artículo 2 de la presente Ley, que al momento del inicio del contrato de trabajo tengan entre 18 a 40 años; no tendrán que realizar los aportes a Cajas de Compensación Familiar por tales trabajadores afiliados durante los dos primeros años de vinculación”.</p>
Decreto 1346 de 2020, Ministerio de Defensa Nacional	<p>Este decreto rinde honores a los Veteranos de la Fuerza Pública, y otorga beneficios crediticios, en transporte público urbano, salud, programas asistenciales, importación, beneficios sociales e integrales en el sector privado y reglamenta los requisitos para acceder al beneficio del no aportes a caja de compensación familiar contemplado en el Art. 16 de la Ley 1979 de 2019, ver Artículo 2.2.6.6.1.3. del decreto.</p> <p>De igual forma, reglamenta la Comisión Intersectorial para la Atención Integral al Veterano y el Consejo de Veteranos.</p>
Ley 4 de 1992, artículo 19, literal B. Congreso de Colombia	<p>Estableció que el personal con asignación de retiro o pensión militar o policial de la Fuerza Pública puede desempeñar simultáneamente más de un empleo público y recibir más de una asignación que provenga del Tesoro Público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado (según el artículo 19, literal B).</p>
Decreto 4433 de 2004, Presidencia de la República de Colombia	<p>Permite la vinculación laboral para los Veteranos de la Fuerza Pública. El Decreto establece la compatibilidad de la asignación de retiro y pensiones, con el desempeño de los empleos públicos a ocupar por parte de esta población.</p>
Resolución 1881 de 2021 del Ministerio del Trabajo	<p>Establece la operación del beneficio y el proceso de postulación del empresario para ser beneficiario del incentivo para la generación de empleo - no aporte a cajas de compensación familiar de Veteranos de la Fuerza Pública entre 18 y 40 años en los dos primeros años de su vinculación laboral.</p>

**Téngase en cuenta:** La Corte Constitucional declaró inexecutable la atribución de la condición de vulnerable para todos los veteranos, que es una categoría que implica deberes especiales de protección a cargo del Estado, al estimar que no le aplica a los veteranos según lo relacionado en el artículo 3 de la Ley 1979 de 2019 (Sentencia C-116/2021).

## 4. INSTITUCIONALIDAD

La Ley 1979 de 2019 estableció, en cabeza del Ministerio de Defensa Nacional y el Ministerio del Interior, en concurso con los demás ministerios, el diseño, implementación, evaluación y ajuste periódico de los distintos arreglos institucionales, políticas públicas y programas sociales dirigidos a la población veterana de la Fuerza Pública.

Asimismo, estipula que el Ministerio de Defensa Nacional - Dirección de Bienestar Sectorial y Salud o la instancia que la reemplace o asuma sus funciones, gestionará alianzas o convenios con entidades privadas de carácter deportivo, musical, teatral y artístico, en general, con el fin de que estos otorguen descuentos a los beneficiarios estipulados en el artículo 2 de la Ley 1979 de 2019.

De igual forma, la Ley creó la *Comisión Intersectorial para la Atención Integral al Veterano*, que actúa como ente de consulta, diseño, deliberación, coordinación, orienta-

ción, y evaluación de las estrategias y acciones a desarrollar para la materialización de beneficios sociales e integrales definidos en la Ley. También le corresponde a la Comisión el diseño de la ruta de atención para los veteranos y su núcleo familiar y coordinar e impulsar las estrategias, acciones, mecanismos, medidas sociales y de política pública en favor de los veteranos.

La Secretaría Técnica de la Comisión Intersectorial para la Atención Integral al Veterano está bajo la responsabilidad del Ministerio de Defensa Nacional - Dirección de Bienestar Sectorial y Salud y cuenta con un grupo de trabajo permanente y especializado.

En ese sentido, se encuentra dentro de la Comisión Intersectorial para la Atención Integral al Veterano, el Grupo Social y Empresarial de Defensa (GSED), que es una organización parte del Ministerio de Defensa Nacional que agrupa diecinueve (19) entidades que apoyan

## GUÍA DE AJUSTES A LA RUTA DE EMPLEABILIDAD PARA LA ATENCIÓN A VETERANOS DE LA FUERZA PÚBLICA

la misión de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional en Colombia. Dichas entidades cuentan con una amplia oferta de servicios de educación, transporte, recreación, vivienda y producción de equipos y elementos de uso militar y civil.

Actualmente, el GSED cuenta con nueve (9) establecimientos públicos, tres (3) sociedades de economía mixta, dos (2) empresas industriales y comerciales del Estado, dos (2) sociedades privadas y cuatro (4) empresas de otra naturaleza jurídica.

Como Grupo, y según su misión y visión estratégica, estas entidades deben contribuir al desarrollo de la paz en Colombia a través de la producción de bienes y servicios que apoyen a las Fuerzas Militares y de Policía, a fin de garantizar la defensa y la seguridad nacional.

Las principales entidades agrupadas por el GSED son las siguientes:

1. Fondo Rotatorio de la Policía Nacional (FORPO).
2. Club Militar de Oficiales (Club Militar).
3. Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía (CAJA HONOR).
4. Caja de Retiro de las Fuerzas Militares (CREMIL).
5. Caja de Retiro de la Policía Nacional (CASUR).
6. Superintendencia de Seguridad y Vigilancia Privada (Supervigilancia).
7. Corporación General Gustavo Matamoros D'costa (Corporación Matamoros)<sup>2</sup>.



La Caja de Retiro de las Fuerzas Militares (CREMIL) tiene como objeto fundamental reconocer y pagar las asignaciones de retiro al personal de oficiales, suboficiales y soldados profesionales de las Fuerzas Militares que consoliden el derecho a tal prestación, así como la sustitución pensional a sus beneficiarios, y contribuir al desarrollo de la política y los planes generales que en materia de seguridad social adopte el Gobierno Nacional respecto de dicho personal.

La Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional (CASUR) es un establecimiento público del orden nacional con autonomía administrativa y patrimonio independiente, adscrito al Ministerio de Defensa Nacional, creado mediante Decreto 417 de 1955. Tiene como misión desarrollar las políticas y planes generales para el reconocimiento y pago de las asignaciones mensuales de retiro, al igual que los programas que adopte el Gobierno Nacional en materia de seguridad social, en coordinación con la Dirección de Bienestar Social de la Policía Nacional, para el perso-

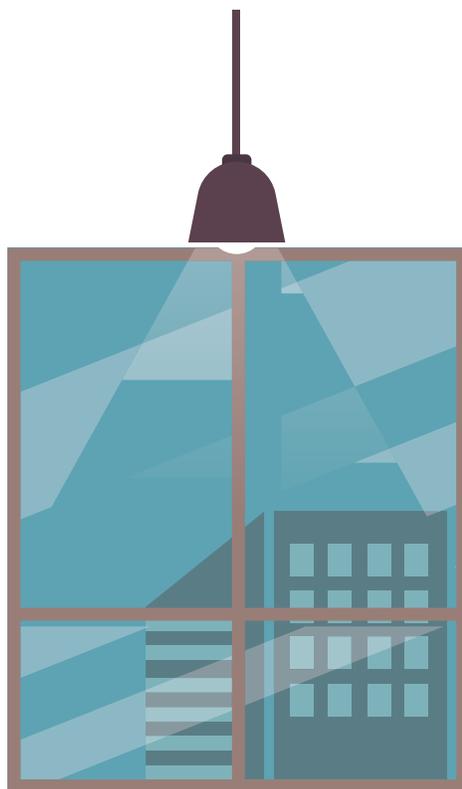
<sup>2</sup> GSED, recuperado de <https://www.gsed.gov.co/irj/portal/GSED>

## GUÍA DE AJUSTES A LA RUTA DE EMPLEABILIDAD PARA LA ATENCIÓN A VETERANOS DE LA FUERZA PÚBLICA

nal de oficiales, suboficiales, agentes y demás estamentos de la Policía Nacional, a quienes la Ley otorgue este derecho, así como la institución a sus beneficiarios<sup>3</sup>.

También es importante destacar la Dirección Centro Rehabilitación Inclusiva (DCRI), ubicada en Bogotá, cuyo objetivo principal es apoyar los procesos de inclusión en todos los ámbitos de la vida de los uniformados que tienen algún tipo de discapacidad derivada del ejercicio de sus funciones. Como responsabilidad central tiene el diseño e implementación de planes y programas para contribuir en los procesos de inclusión social, familiar y laboral de los miembros de la Fuerza Pública con discapacidad.

Por último, la Ley 1779 de 2019 estipula que el Consejo de Veteranos es el órgano de consulta e interlocución entre los veteranos y el Gobierno Nacional, que tiene por objeto ser un espacio de diálogo e interacción, consulta, discusión, deliberación, participación y proposición de iniciativas relacionadas con los asuntos relevantes para los veteranos de la Fuerza Pública. Los miembros del Consejo de Veteranos no tienen la calidad de servidores públicos y se conforma en su totalidad por nueve (9) veteranos de las diferentes organizaciones de veteranos. Estos deben estar acreditados como veteranos de la Fuerza Pública, conforme a la Ley 1779 de 2019.



<sup>3</sup> CASUR: <https://www.casur.gov.co/la-entidad>

## 5. ALIADOS ESTRATÉGICOS

Para la inclusión laboral de los veteranos, es importante contar con el aporte de aquellas dependencias del Ministerio de Defensa Nacional encargadas de ejecutar a nivel nacional, con altos estándares de calidad, la fase de Rehabilitación Inclusiva del Sistema de Gestión del Riesgo y Rehabilitación Integral a través de las cuales se brindan herramientas y destrezas para la autogestión en nuevos proyectos de vida; se favorece el empoderamiento desde la individualidad y la participación activa dentro de la sociedad de los veteranos, para lograr una inclusión sostenible en el ámbito laboral. Entre ellas están la Dirección Centro Rehabilitación Inclusiva (DCRI) y la Dirección de Bienestar Sectorial y Salud del Ministerio de Defensa Nacional.

De otra parte, el Ministerio de Defensa Nacional, con el propósito de garantizar una formación integral a los soldados e infantes de marina profesionales durante el último año antes de cumplir el tiempo para la asignación de retiro, desarrolla, en coordinación con el SENA, el '*Programa de Preparación para el Retiro de Soldados e Infantes de Marina Profesionales (PPR)*', el cual busca fortalecer habilidades técnicas y tecnológicas, recalificando sus perfiles en una ocupación u oficio que les permita en el corto plazo, adaptarse a la vida laboral. Asimismo, realiza reconocimiento de las competencias adquiridas a lo largo de la vida militar mediante procesos de evaluación y certificación, generando mayores y mejores posibilidades de inserción laboral.

El programa es de carácter social, por cuanto busca satisfacer un conjunto de necesidades de este grupo, y por otro lado le brinda a las Fuerzas Armadas la oportunidad de ser responsables, al devolverle a la sociedad hombres más preparados para la inclusión a la vida civil y laboral.

El SENA, a través de sus 33 regionales y 117 centros de formación profesional, y en coordinación con las unidades militares del Ministerio de Defensa Nacional, son las encargadas de implementar cada una de las etapas del programa y brindar una formación integral que les habilitará para su futuro desempeño.

El programa se desarrolla en tres (3) componentes: Desarrollo Personal, Formación y Capacitación, y Preparación para la Vida Laboral; bajo esta estructura se atienden las necesidades de los uniformados en términos de escolarización, acompañamiento psicosocial y herramientas de preparación para la vida laboral.



## 6. CARACTERIZACIÓN DE LOS VETERANOS DE LA FUERZA PÚBLICA

La Ley 1979 de 2019, en su artículo 2, establece la población beneficiaria de la siguiente manera:

**a. Veterano:** Son todos los miembros de la Fuerza Pública con asignación de retiro, pensionados por invalidez y quienes ostenten la distinción de reservista de honor. También son veteranos todos aquellos que hayan participado en nombre de la República de Colombia en conflictos internacionales. Así como aquellos miembros de la Fuerza Pública que sean víctimas en los términos del artículo 3 de la Ley 1448 de 2011, por hechos ocurridos en servicio activo y en ocasión del mismo.

- Asignación de retiro.
- Pensionados por invalidez.
- Distinción de reservista de honor.
- Participación en conflictos internacionales.
- Víctimas del conflicto (artículo 3, Ley 1448 de 2011).



**b. Núcleo familiar:** Para el efecto de la presente ley, se entenderá por núcleo familiar el compuesto por el (la) cónyuge o compañero(a) permanente y los hijos hasta los veinticinco (25) años, a falta de estos, los padres de los miembros de la Fuerza Pública que hayan fallecido o desaparecido en servicio activo, únicamente por acción directa del enemigo o en combate o en tareas de mantenimiento o restablecimiento del orden público o en conflicto internacional.

- Cónyuge o compañero(a).
- Hijos (25 años).
- Padres.



## GUÍA DE AJUSTES A LA RUTA DE EMPLEABILIDAD PARA LA ATENCIÓN A VETERANOS DE LA FUERZA PÚBLICA

Teniendo en cuenta lo anterior, desde el Ministerio de Defensa Nacional cuentan con la proyección que esta ley beneficiará a cerca de 175.000 personas, (163.000 veteranos y 12.000 viudas, huérfanos y padres de héroes fallecidos), distribuyéndose de la siguiente manera:

- Asignación de retiro (137.000)
- Pensionados por invalidez (22.000)
- Viudas, huérfanos y padres (12.000)
- Reservistas de honor (3.000)
- Veteranos de Corea (250)

Para poder establecer y caracterizar a la población beneficiaria, el Ministerio de Defensa Nacional cuenta con el Registro Único de Veteranos (RUV), el cual inició su

fase de implementación a mediados de octubre del 2020, y con la información registrada en el mismo a junio del 2021 con 19.781 veteranos acreditados a la fecha, se obtiene la siguiente información:

La población veterana es 96 % sexo masculino y 4 % sexo femenino; el 51% están en el rango de edad de 41-50 años, el 23% entre 51-62 años. Adicionalmente y como dato importante para la presente estrategia, la población de 18 a 40 años, a quien estaría dirigido el beneficio económico a los empresarios, es el 19,3 %, como se muestra a continuación:



**Nota:** Se estima la acreditación total de 175.000 veteranos de la Fuerza Pública.

**GUÍA DE AJUSTES A LA RUTA DE EMPLEABILIDAD  
PARA LA ATENCIÓN A VETERANOS DE LA FUERZA PÚBLICA**

Adicionalmente, es importante conocer el nivel educativo y el porcentaje en que la población cuenta con vinculación laboral. Para lo anterior, según los datos registrados en el RUV, se identifica que el 86 % de la población no está vinculada laboralmente, el 56 % cuenta con nivel educativo de primaria y secundaria, y tan solo el 14,3 % cuenta con educación universitaria y posgrado.

NIVEL EDUCATIVO	TRABAJA ACTUALMENTE			TOTAL GENERAL	PORCENTAJE
	NO	SÍ	SIN DATO		
SECUNDARIA	8.347	959	6	9.312	47,1 %
TÉCNICA, TECNOLÓGICA Y/O DIPLOMADO	3.479	623		4.102	20,7 %
PRIMARIA	1.844	101		1.945	9,8 %
ESPECIALIZACIÓN / POSGRADO	936	430		1.366	6,9 %
UNIVERSITARIA	926	261		1.187	6,0 %
CURSOS O SEMINA- RIOS <= 50 HORAS	650	73	3	726	3,7 %
NO REPORTADO	516	56	2	574	2,9 %
MAESTRÍA	148	103	1	252	1,3 %
SIN DATO	15	4	164	183	0,9 %
ESPECIAL	91	18		109	0,6 %
DOCTORADO	11	5		16	0,1 %
PREESCOLAR	9			9	0,0 %
<b>Total general</b>	<b>16.972</b>	<b>2.633</b>	<b>176</b>	<b>19.781</b>	<b>100,0 %</b>
Porcentaje	86 %	13 %	1 %	100 %	

Fuente: Registro Único de Veteranos (RUV) del Ministerio de Defensa Nacional, con corte a junio del 2021.

Los veteranos registrados se clasifican por tipo de beneficiario, conformando la categoría más relevante aquellos que cuentan con una asignación de retiro, correspondiente al 69,4 %, seguido por la categoría pensionados por invalidez, que representa el 26,5 %:

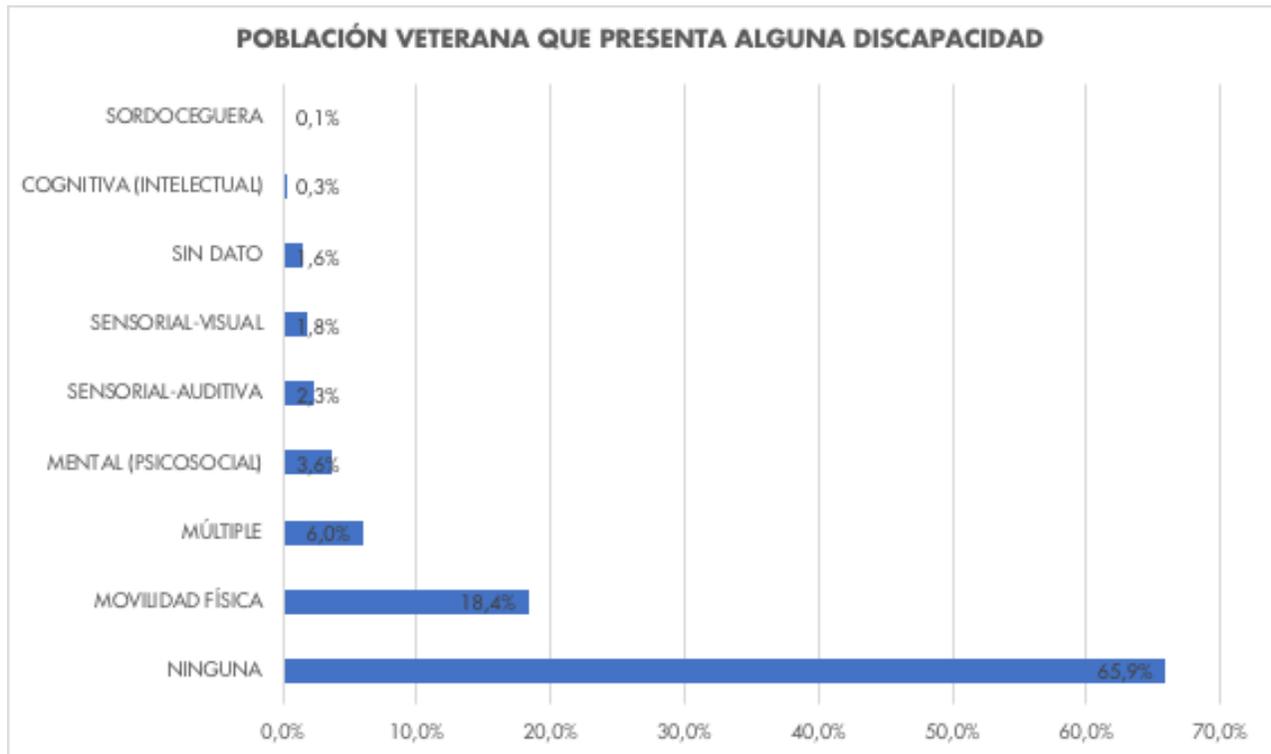
**GUÍA DE AJUSTES A LA RUTA DE EMPLEABILIDAD  
PARA LA ATENCIÓN A VETERANOS DE LA FUERZA PÚBLICA**

TIPO BENEFICIARIO	N.º VETERANOS	PORCENTAJE
ASIGNACIÓN DE RETIRO - TITULARES	13.731	69,4 %
PENSIONADO POR INVALIDEZ	5.235	26,5 %
PENSIONADO POR SOBREVIVENCIA - HUÉRFANO(A)	124	0,6 %
PENSIONADO POR SOBREVIVENCIA - MADRE	54	0,3 %
PENSIONADO POR SOBREVIVENCIA - PADRE	30	0,2 %
PENSIONADO POR SOBREVIVENCIA - VIUDA(O)	243	1,2 %
RESERVISTA DE HONOR - DCL	135	0,7 %
RESERVISTA DE HONOR - DISTINCIÓN	109	0,6 %
VETERANO CONFLICTO INTERNACIONAL - COREA	14	0,1 %
VETERANO CONFLICTO INTERNACIONAL - OTROS	10	0,1 %
VÍCTIMAS (ART. 3, LEY 1448 DE 2011)	87	0,4 %
SIN DATO	9	0,0 %
<b>Total general</b>	<b>19.781</b>	<b>100,0 %</b>

Fuente: Registro Único de Veteranos (RUV) del Ministerio de Defensa Nacional, con corte a junio del 2021.

Aunado a lo anterior, uno de los factores de relevancia para el desarrollo de la presente estrategia es que, de la población registrada a la fecha, el 34,1 % cuenta con algún tipo de discapacidad, dentro de las cuales se encuentra movilidad física, múltiple, mental (psicosocial), sensorial-auditiva, sensorial-visual, cognitiva (intelectual) y sordoceguera:

## GUÍA DE AJUSTES A LA RUTA DE EMPLEABILIDAD PARA LA ATENCIÓN A VETERANOS DE LA FUERZA PÚBLICA



Fuente: Registro Único de Veteranos (RUV) del Ministerio de Defensa Nacional, con corte a junio del 2021.

Finalmente, y como datos importantes a tener en cuenta, se encuentra que del total de la población registrada, el 89 % pertenece a los estratos socioeconómicos 1, 2 y 3, y tan solo el 11 % se encuentra en los estratos que van del 4 al 7.



## 7. INTERSECCIONALIDAD DE LA POBLACIÓN VETERANA CON OTRAS ESTRATEGIAS DE INCLUSIÓN LABORAL DE LA UNIDAD DEL SPE

La población veterana que desee vincularse laboralmente presenta interseccionalidad con otros grupos poblacionales, para las cuales se cuenta con estrategias de inclusión laboral desarrolladas por la Unidad del SPE, como las siguientes:

- ✓ **Estrategia de inclusión laboral para personas con discapacidad:** Los datos muestran que el 34 % de los veteranos registrados presentan alguna discapacidad<sup>4</sup>.
- ✓ **Estrategia de jóvenes:** Como se sabe, la Ley 1979 del 2019 generó estímulos para la vinculación de población veterana entre los 18 y 40 años, rango de edad en el cual se encuentra el 19.3 % de la población. No obstante, en el rango de 18 a 28 años solamente pertenece el 1,3 % de la población registrada en el RUV (264 veteranos).
- ✓ **Estrategia con enfoque de género:** La información que se tiene del Ministerio de Defensa Nacional, muestra una baja participación de mujeres (4 %). No obstante, las veteranas que tienen enfoque de género pueden apalancarse con esta estrategia para su vinculación laboral.
- ✓ **Estrategia de inclusión laboral de personas adultas mayores:** De igual forma, los veteranos que deseen mejorar sus ingresos económicos, pertenecientes a la población adulta mayor, pueden beneficiarse con lo estipulado en beneficios tributarios y económicos por la Ley 2040 de 2020.
- ✓ **Estrategia de étnicos:** La población veterana que pertenece a algún grupo étnico puede también formar parte de la ejecución de esta estrategia.
- ✓ **Víctimas del conflicto armado:** Los veteranos que estén reconocidos como víctimas del conflicto armado (el 0,4% de la población), según el artículo 3 de la Ley 1448 de 2011, pueden formar parte de los programas que se implementan en la Estrategia Diferencial de Inclusión Laboral para Víctimas del Conflicto Armado, y los empleadores que realicen la colocación pueden acceder a los beneficios tributarios y económicos.

<sup>4</sup> Ver Guía de Ajustes a la Ruta de Empleabilidad con Enfoque en Personas con Discapacidad - Unidad del SPE 2020.

## 8. RECOMENDACIONES PARA LA ATENCIÓN CON ENFOQUE PSICOSOCIAL A VETERANOS DE LA FUERZA PÚBLICA EN LA RUTA DE EMPLEABILIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Con el fin de atender adecuadamente a la población veterana en los centros de empleo y puntos de atención de los prestadores del SPE, se sugiere tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Proporcione un trato preferencial en la atención.
- Use un lenguaje claro y sencillo.
- Evite los estigmas y deshágase de los prejuicios que rotulan.
- Brinde un trato amable, respetuoso y servicial.
- En caso de que el veterano presente una discapacidad, utilice los ajustes razonables necesarios para interactuar con él, de acuerdo con el tipo de discapacidad que tenga: física, psicosocial, auditiva, visual, múltiple, intelectual y sordoceguera<sup>5</sup>.
- Conozca la oferta institucional para los veteranos de la Fuerza Pública y oriente de manera integral los servicios ofrecidos para esta población en su región.
- Reconozca y respete la diversidad y particularidades del otro.
- Evite indagar por situaciones específicas, como lugares, nombres y hechos puntuales sobre la historia en el servicio activo.
- Identifique las posibilidades, capacidades y potencialidades de los veteranos y haga énfasis en estas.
- Una vez el veterano adquiere tal condición, la gran mayoría desea construir una historia diferente a la militar, por lo tanto, brinde un trato cordial y no se dirija a ellos haciendo referencia a los grados o apellidos.

<sup>5</sup>Ver Guía de Ajustes a la Ruta de Empleabilidad con Enfoque en Personas con Discapacidad - Unidad del SPE, 2020 - Recomendaciones y Pautas para la Atención de Personas con Discapacidad Psicosocial - Unidad del SPE 2021.

## 9. SERVICIOS OFRECIDOS EN LA RUTA ÚNICA DE EMPLEABILIDAD Y BENEFICIOS A LOS POTENCIALES EMPLEADORES

Un veterano de la Fuerza Pública puede acceder a la ruta de empleabilidad para la prestación de los servicios, y un potencial empleador puede recibir los beneficios tributarios y económicos establecidos en la normativa:



### VETERANO DE LA FUERZA PÚBLICA BUSCADOR DE EMPLEO

El buscador de empleo podrá acceder de manera gratuita a los siguientes servicios en la ruta única de empleabilidad:

#### REGISTRO

- Inscripción de hoja de vida.
- Atención preferencial para la prestación de los servicios en las agencias y bolsas de empleo<sup>6</sup>
- Si lo requiere, se le brinda acompañamiento en el uso de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC).
- Identificación de la interseccionalidad con otros grupos poblacionales que favorezca su inclusión laboral.



### POTENCIALES EMPLEADORES

Acompañamiento y orientación por la Red de Prestadores del SPE en lo siguiente:

#### 1. Proceso de Gestión Empresarial (Servicio de Registro y Orientación a Potenciales Empleadores)

Un asesor o gestor empresarial lo acompañará en la definición de los perfiles más adecuados para sus necesidades.

- 1.1. Registro y publicación de vacantes.
- 1.2. Orientación y asesoría para la búsqueda del talento humano.
- 1.3. Preselección de candidatos conforme a los requerimientos de la vacante.
- 1.4. Oferta de cursos de capacitación: para los preseleccionados a la medida de las necesidades de los empresarios.

*Beneficios económicos:*

<sup>6</sup> Artículo 2.3.1.8.3.5.3, Decreto 1346 de 2020 Atención al Veterano – Artículo 13, decreto 19 de 2012 Atención especial.

# GUÍA DE AJUSTES A LA RUTA DE EMPLEABILIDAD PARA LA ATENCIÓN A VETERANOS DE LA FUERZA PÚBLICA

## ORIENTACIÓN OCUPACIONAL



En la orientación ocupacional estará acompañado de un profesional especializado que le brindará asesoría en la construcción de la hoja de vida, el perfil ocupacional; le brindará información del mercado laboral y de estrategias para mejorar la búsqueda de empleo.

De igual forma, recibirá una oferta de cursos y talleres en competencias blandas y transversales.

## PRESELECCIÓN



En este proceso se identifican entre los buscadores inscritos aquellos que tengan el perfil requerido en la vacante.

## REMISIÓN



Es el proceso en el cual se envían o se ponen a disposición del empleador las hojas de vida de los preseleccionados<sup>7</sup>.

## NO APOORTE A CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR.

El empleador que vincule nuevo personal donde al inicio del contrato de trabajo tenga entre 18 y 40 años y ostenten la calidad de Veteranos de la Fuerza Pública conforme al artículo 2 literal a) de la Ley 1979 de 2019, quedará exento del pago durante los dos (2) primeros años de vinculación<sup>8</sup>.

### *Por Interseccionalidad*

Las empresas que contraten a veteranos de la Fuerza Pública y pertenezcan a otros grupos poblacionales pueden acceder a los siguientes beneficios:

### *Discapacidad*

#### **Tributarios**

“Los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con limitación, mientras ésta subsista”<sup>9</sup>.

Este beneficio tributario es concurrente con el beneficio económico del no aporte a cajas de compensación familiar establecido en la Ley 1979 de 2019.

#### **Económicos**

Se estableció un sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad, mediante un puntaje adicional del uno por ciento (1%) del total de los puntos establecidos para proponentes con trabajadores con discapacidad en los procesos de licitaciones públicas y concursos de méritos<sup>10</sup>.

Estos beneficios en licitaciones públicas son concurrentes con el no aporte a cajas de compensación familiar establecido en la Ley 1979 de 2019.



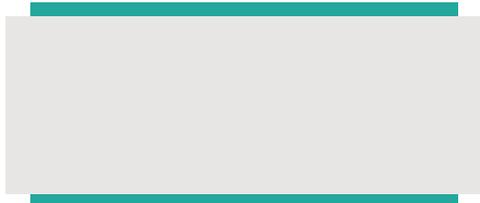
<sup>7</sup> De acuerdo con lo establecido en la Resolución 2232 del 2021 del Ministerio del Trabajo – Resolución 0334 del 2021 de la Unidad del SPE.

<sup>8</sup> Sección 1, Decreto 1346 de 2020 Ministerio de Defensa Nacional – Resolución 1881 de 2021 Ministerio del Trabajo

<sup>9</sup> Ley 361 de 1997 artículo 31 Congreso de la República

<sup>10</sup> Decreto 392 de 2018 Ministerio del Trabajo – Decreto 1279 de 2021 del Departamento Nacional de Planeación

## GUÍA DE AJUSTES A LA RUTA DE EMPLEABILIDAD PARA LA ATENCIÓN A VETERANOS DE LA FUERZA PÚBLICA



En la ruta de empleabilidad, es importante contar con el apoyo de las entidades y dependencias del Ministerio de Defensa Nacional como la Dirección de Veteranos, la Dirección Centro de Rehabilitación Inclusiva - DCRI, y el Programa de Preparación para el Retiro PPR que se desarrolla con el SENA.

Vinculación en el sector público con base al Decreto 2011 de 2017, el cual establece que todas las entidades públicas de orden nacional y territorial deben vincular un porcentaje de personas con discapacidad en su planta de personal.

### Jóvenes

Cuando una entidad haga modificaciones de las plantas de personal permanente o temporal de las entidades públicas el diez por ciento (10%) de los nuevos empleos, no deberá exigir experiencia profesional, con el fin de posibilitar la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años<sup>11</sup>.

De igual forma, la Ley 2155 de 2021 creó un incentivo equivalente al 25% de un salario mínimo como aporte estatal al pago de la nómina para aquellas empresas que contraten a trabajadores adicionales jóvenes.

Este incentivo a la nómina *no es concurrente* con el beneficio económico del no aporte a cajas de compensación familiar establecido en la Ley 1979 de 2019.

### Otros grupos poblacionales

#### Tributarios

Los empleadores que vinculen laboralmente a nuevos empleados y contraten personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad, jóvenes, mujeres mayores de 40 años, podrán tomar los aportes parafiscales y aportes salud y pensión, como descuento tributario en el impuesto sobre la Renta y Complementarios<sup>12</sup>.

Deducción del 200% por pagos laborales a viudas y huérfanos de miembros de las fuerzas armadas muertos en combate, secuestrados o desaparecidos<sup>13</sup>.

Estos beneficios tributarios para personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad, jóvenes, las viudas y huérfanos son concurrentes con el beneficio económico del no aporte a cajas de compensación familiar establecido en la Ley 1979 de 2019.

**Es importante tener en cuenta que el empleador puede acceder a estos beneficios cumpliendo los requisitos y por principio de favorabilidad.**

Para más información puede consultar la cartilla de beneficios tributarios para la generación de empleo para grupos vulnerables del Ministerio del trabajo en el enlace <https://n9.cl/olne1>

<sup>11</sup> Decreto 2365 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública

<sup>12</sup> Ley 1429 de 2010, Ley de Formalización y Generación de Empleo – Congreso de la República.

<sup>13</sup> Ley 6 de 1992, artículo 127, Deducción por pagos a viudas.

# 10. ANÁLISIS DE BARRERAS DE ACCESO AL MERCADO LABORAL

Las barreras de empleabilidad, según lo establecido en la guía del Modelo de Inclusión Laboral de la Unidad del SPE, son aquellas que tienen impacto negativo en las posibilidades de vinculación laboral de los buscadores de empleo y que son causadas por las restricciones de acceso a la información, los canales de búsqueda deficientes y demás factores que afecten de manera particular la empleabilidad de los individuos.

En la operación de la Unidad del SPE se ha identificado que estas barreras pueden ser de orden individual, organizacional o del entorno y que requieren una intervención más focalizada, de acuerdo con su naturaleza.



## Barreras individuales

Generadas por la ausencia de habilidades, destrezas y conocimientos o dificultades para cumplir requisitos en procesos de selección.

Personales, educativas, laborales y documentales.

## Barreras organizacionales

Asociadas a los requisitos exigidos por las empresas en la búsqueda de perfiles y a mitos o estereotipos contruidos por los mismos.

Discriminatorias (sesgos de selección y prejuicios e imaginarios) y desconocimiento.



## Barreras del entorno

Generadas por el conjunto de circunstancias o factores sociales, culturales, morales, económicos, políticos, etc., que afectan la inclusión laboral de los buscadores.

Institucionales, sociales y geográficas.

## 10.1. Barreras individuales

### Personales<sup>14</sup>

- ✓ Insuficiente experiencia en la elaboración de hojas de vida y presentación de entrevista de trabajo.
- ✓ En algunos casos, los procesos de selección se ven afectados por el déficit en competencias transversales al presentar una entrevista de empleabilidad.
- ✓ Desconocimiento del marco legal que les permita vincularse a nivel laboral, en su acreditación como veteranos, así estén pensionados.
- ✓ Falta del certificado de discapacidad para aquellos veteranos que presentan dicha condición.
- ✓ Falta de claridad sobre el proyecto de vida, una vez se da el retiro de la Fuerza Pública.

### Educativas

- ✓ Bajos niveles de escolaridad, ya que una gran mayoría cuenta con educación básica secundaria y primaria.
- ✓ Bajo dominio de competencias digitales (uso del computador, internet y otras tecnologías).

### Laborales

- ✓ Carencia de certificados en competencias laborales y de experiencia relacionada con la formación académica y en el ejercicio de la Fuerza Pública.
- ✓ La experiencia adquirida en 20 años de prestación de servicios en la Fuerza Pública no es homologable con los perfiles y ocupa-

ciones que requiere el mercado laboral. Por ejemplo: fusilero, artillero; no obstante se presentan excepciones en el caso de las personas que se dedicaron a labores de enfermería, gestión documental, archivística u otros.

- ✓ Altas expectativas salariales y en el tipo de contratación.
- ✓ Dificultades para la adaptación a las exigencias que se plantean en ambientes laborales diferentes a la vida de la Fuerza Pública.
- ✓ Se asume que participar en el componente de orientación ocupacional, los ubica dentro de los procesos de contratación adelantados por las empresas de los sectores público y privado.

## 10.2. Barreras organizacionales

- ✓ Sesgos relacionados en levantamiento de vacantes, según su experiencia en el servicio de la fuerza pública.
- ✓ Se mantiene el imaginario que solo pueden emplearse en labores relacionadas con vigilancia, servicio de escolta o seguridad y el estigma de que este segmento de la población no cuenta con otro tipo de aptitudes y habilidades para desarrollarse en otro campo de acción laboral.
- ✓ Los empresarios limitan la participación de los veteranos en sus procesos por el factor edad o falta de experiencia laboral.
- ✓ El desconocimiento de la normativa por parte de los empresarios y las entidades públicas genera dudas relacionadas con la contratación de esta población, considerando que el veterano cuenta con asignación de retiro o pensión, por tanto se cree que esta población no puede ser vinculada laboralmente.

<sup>14</sup> Puede consultar el ABC de la Ley 1979 de 2019 en el siguiente link: <https://www.cremil.gov.co/index.php?idcategoria=20549>

- ✓ Este tipo de población tiene el imaginario que, por su experiencia en la Fuerza Pública, puede ser “referenciada” para ubicarse laboralmente, obstaculizando la efectividad y transparencia dentro de los procesos adelantados por las empresas demandantes.
- ✓ Desconocimiento de los ajustes razonables en casos que el veterano tenga alguna discapacidad que facilite su vinculación laboral.
- ✓ Los empresarios se focalizan en los beneficios tributarios y económicos establecidos por la ley para las empresas por vinculación laboral con enfoque poblacional, conllevando a la minimización de las habilidades y competencias que tienen los individuos. Lo anterior da lugar a que desvinculen las personas cuando dejan de recibir los beneficios.

## 11. SERVICIOS Y AJUSTES DE LA RUTA DE EMPLEABILIDAD

El Servicio Público de Empleo orienta sus esfuerzos a implementar el ‘Modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas’, con el objetivo de mitigar las barreras de los buscadores que acuden a los centros de empleo y así mejorar sus niveles de empleabilidad en el acceso al mercado laboral.

Los servicios de gestión y colocación de empleo son la principal herramienta con la que cuentan las agencias para mitigar las barre-

### 10.3. Barreras del entorno

- ✓ Persiste el imaginario social que la población veterana tiene ingresos elevados (asignación de retiro o pensión) y no requiere de vinculación laboral u otro apoyo brindado por el Estado.
- ✓ Sesgos o creencias en razón de su edad por la denominación de veterano.
- ✓ Baja sensibilización a los prestadores del Servicio Público de Empleo en materia de contratación de los veteranos de la Fuerza Pública.
- ✓ Alto número de veteranos con discapacidad, duplicando las barreras para su empleabilidad.
- ✓ Bajo tejido empresarial y empleos formales en zonas específicas del territorio nacional.



## GUÍA DE AJUSTES A LA RUTA DE EMPLEABILIDAD PARA LA ATENCIÓN A VETERANOS DE LA FUERZA PÚBLICA

Complemento hoja de vida x +

prestadores.serviciodeempleo.gov.co/Orientacion/ComplementoHojaVida.aspx

### Complemento hoja de Vida del Oferente

#### Información de residencia

País de Residencia: Colombia      Departamento de Residencia: META Edit

Fecha Nacimiento: 20/09/1984      Edad: 37 años de edad

Pertenece a programas de gobierno: NO      Pertenece a alguna población focalizada: NO

Puntaje del SISBEN: 0,00      Última fecha consulta SISBEN: 25/10/2021 9:30:57 a. m.

Beneficiario Subsidio: No

Departamento de residencia: META Ciudad de residencia: VILLAVICENCIO

**Localidad, Centro poblado o Vereda**

Tipo:

**Programa de Gobierno**

- 40 Mil Primeros Empleos
- Empleo Público Joven
- Migrantes
- Estado Joven
- Fondo de Oportunidades para el Empleo
- Empleos Verdes para la paz
- Arte y Cultura para la paz
- Emergencia Sanitaria
- Veteranos de la fuerza pública

ras que obstaculizan a los buscadores de empleo en la inserción laboral. Así como para contribuir a una óptima gestión del talento humano que requieren los empleadores.

### 11.1. Registro

Objetivo: Recolectar y analizar la información básica del buscador de empleo, con el fin de presentarle la oferta de servicios de gestión y colocación desde un enfoque de inclusión laboral y de cierre de brechas.

#### Ajustes en el servicio

- ✓ Equipo humano capacitado para verificar en el proceso de registro la acreditación como veterano en los sistemas de información de los prestadores del SPE.
- ✓ En el sistema de información del Servicio Público de Empleo se hace un cruce con la

base de datos del Registro Único de Veteranos (RUV) del Ministerio de Defensa Nacional para la marcación automática de la acreditación de veterano de la Fuerza Pública.

- ✓ Identificar la interseccionalidad que pueda presentar el veterano en razón de otras estrategias implementadas por la Unidad del SPE o grupos poblacionales, con el fin de orientar y brindar una atención integral.
- ✓ Orientar y brindar una atención integral para remitir al veterano a la Dirección de Sanidad Militar del Ministerio de Defensa Nacional o de la Policía para que solicite el certificado de discapacidad.
- ✓ Si el buscador de empleo acreditado como veterano presenta una discapacidad, utilice los ajustes razonables necesarios para interactuar con él de acuerdo con el tipo de discapacidad que tenga: física, psicosocial, auditiva, visual, múltiple, intelectual y sordoceguera<sup>15</sup>.

<sup>15</sup> Ver Guía de Ajustes a la Ruta de Empleabilidad con Enfoque en Personas con Discapacidad - Unidad del SPE 2020.

## GUÍA DE AJUSTES A LA RUTA DE EMPLEABILIDAD PARA LA ATENCIÓN A VETERANOS DE LA FUERZA PÚBLICA



**Téngase en cuenta** que la condición de veterano de la Fuerza Pública está disponible en el Sistema de Información de la Unidad del SPE.

### 11.2. Orientación ocupacional

**Objetivo:** Acompañar y asesorar al buscador de empleo en la identificación de sus motivaciones, intereses y necesidades derivadas de la identificación de barreras, saberes y habilidades, teniendo en cuenta el contexto laboral. Se busca establecer un vínculo entre el buscador, su entorno cercano y la realidad laboral con la que interactúa, para construir el perfil laboral y el plan de desarrollo individual.

#### Ajustes del primer nivel

- ✓ Asesorar al veterano en la construcción de la hoja de vida y en entrevistas de trabajo.
- ✓ Acompañar en la definición del perfil ocupacional.
- ✓ Apoyar en el desarrollo de pruebas psicotécnicas sistematizadas.

- ✓ Orientar en el plan de desarrollo individual.
- ✓ Fortalecer las competencias transversales a través de la orientación ocupacional (individual o grupal).
- ✓ Asesorar sobre las condiciones actuales del mercado laboral, los procesos de selección y las características de un empleo formal. Cabe mencionar que en la ruta de empleabilidad es importante contar con el apoyo de las entidades y dependencias del Ministerio de Defensa Nacional, como la Dirección de Veteranos, la Dirección Centro de Rehabilitación Inclusiva (DCRI) y el Programa de Preparación para el Retiro (PPR), que se desarrolla con el SENA.

#### Ajustes de segundo nivel

- ✓ Talleres de profundización en habilidades para la vida, y en caso de aplicar, a través del Programa de Preparación para el Retiro de Soldados e Infantes de Marina Profesionales (PPR), del SENA.
- ✓ Remisión de los veteranos que lo requieran al proceso de evaluación y certificación de las competencias laborales a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).
- ✓ Direccionamiento a los veteranos que lo requieran a entidades de formación técnica, tecnológica y universitaria para calificar o recalificar su perfil.

### 11.3. Proceso de Gestión empresarial (servicio de registro y orientación a potenciales empleadores)

**Objetivo:** Facilitar a las empresas la gestión

<sup>16</sup> Las competencias identificadas en el proceso que se realiza en el servicio de orientación ocupacional a oferentes.

## GUÍA DE AJUSTES A LA RUTA DE EMPLEABILIDAD PARA LA ATENCIÓN A VETERANOS DE LA FUERZA PÚBLICA

de sus vacantes, brindando acompañamiento en los procesos de levantamiento de perfiles, asesoría en la descripción de vacantes y preselección de personal, e informar sobre las ofertas y necesidades del mercado laboral, con el fin acercar de manera más eficiente la oferta y demanda laborales.

### Ajustes del primer nivel de intervención

- ✓ Gestor empresarial capacitado en enfoque diferencial para asesorar a las empresas en los aspectos mínimos, para que los procesos de gestión humana sean inclusivos para los veteranos de la Fuerza Pública.
- ✓ Propender por mitigar los sesgos frente a la contratación de los veteranos de la Fuerza Pública, ya que se cree que son personas que no necesitan emplearse por tener una asignación de retiro o pensión por invalidez, o que son personas adultas mayores.
- ✓ Orientar al empresario en las diferentes competencias<sup>16</sup> que tiene el veterano de la Fuerza Pública, de acuerdo con su experiencia y formación, para mitigar el imaginario que solo pueden trabajar en actividades relacionadas con vigilancia y seguridad.
- ✓ Informar a los potenciales empleadores inscritos en el SPE sobre la existencia del beneficio económico y la forma de acceder al mismo al momento de efectuar los trámites de afiliación de nuevos trabajadores que tengan entre 18 y 40 años y que ostenten la calidad de veteranos de la Fuerza Pública, conforme al artículo 2, literal A, de la Ley 1979 de 2019, y a la Resolución 1881 de 2021 del Ministerio del Trabajo. Así como la interseccionalidad con otros grupos poblacionales para aplicar a dichos beneficios (ver numeral 9 de la presente guía).

- ✓ Identificar buenas prácticas existentes en la región de vinculación laboral de veteranos, desarrolladas por otras empresas, lo cual puede utilizarse como experiencias positivas que ayuden o apoyen en la sensibilización de la empresa visitada.
- ✓ A través del área de gestión humana de las empresas, es importante flexibilizar para la población veterana barreras organizacionales, como la certificación laboral, certificación de competencias en diversas áreas, entre otras.
- ✓ Fortalecimiento de la gestión empresarial en territorios, propendiendo por la inclusión de este grupo poblacional en el mercado laboral formal.

### Ajustes de segundo nivel de intervención

- ✓ Realizar acompañamiento y seguimiento para asesorar a la empresa en la adaptación de puestos de trabajo, en el caso de que el veterano tenga alguna discapacidad, acorde con los requerimientos de los candidatos, en temas relacionados con infraestructura, tecnología, equipamiento y comunicaciones, para facilitar la inclusión laboral de personas con discapacidad.

### 11.4. Proceso de intermediación laboral (servicio de preselección y remisión)

**Objetivo:** Mejorar el proceso de coincidencia entre los oferentes que buscan empleo y las vacantes que se gestionan, con el fin de optimizar el proceso de ajuste entre las demandas de los empleadores y los buscadores de empleo, aumentando así los niveles de efectividad en la colocación.

### Ajustes de primer nivel de intervención

- ✓ Socializar a los prestadores los medios por los cuales pueden publicar las vacantes disponibles, para de esta manera divulgar y difundir las ofertas laborales en lenguajes claros, sencillos y accesibles a la población veterana de la Fuerza Pública.
- ✓ Mantener actualizada la plataforma en lo referente a ofertas laborales dirigidas a beneficiar a los veteranos, con la finalidad de que el buscador de empleo esté informado sobre las ocupaciones a las que podría aplicar, acorde con la demanda del mercado laboral.
- ✓ Informar al jefe de talento humano de la empresa que, para el proceso de entrevista, prueba psicotécnica y/o prueba práctica en puesto de trabajo, debe hacer uso de lenguaje claro y sencillo para su comprensión por la población veterana, y con apoyo en el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC), en caso de que la prueba sea sistematizada.

- ✓ Constatar que las empresas que contraten veteranos para brindar servicios de vigilancia o seguridad estén debidamente registradas en la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. Información que puede consultar en el siguiente enlace:

<https://www.supervigilancia.gov.co/publicaciones/5534/servicios-autorizados/>

### Ajuste de segundo nivel de intervención

- ✓ Seguimiento al proceso de contratación laboral tanto de los contratos celebrados como de los que se dejaron de celebrar por alguna barrera específica, con la finalidad de identificar y mitigar la misma.
- ✓ Seguimiento y acompañamiento a la población Veterana contratada durante un periodo determinado, con el fin de verificar su adaptación laboral y el cumplimiento de las garantías de la vinculación laboral.

## ANEXO 1

### PREGUNTAS Y RESPUESTAS REFERENTES A LA INCLUSIÓN LABORAL DE VETERANOS DE LA FUERZA PÚBLICA

#### 1. ¿Qué se entiende por veterano de la Fuerza Pública?

Son los integrantes de la Fuerza Pública que cuentan con una asignación de retiro, pensionados por invalidez, reservistas de honor,

así como los que participaron en nombre de Colombia en conflictos internacionales o han sido reconocidos como víctimas del conflicto armado por hechos ocurridos en el servicio activo o en razón del mismo, y el núcleo familiar de los uniformados fallecidos o desapare-

cidos en servicio activo por acción directa del enemigo o en combate o en tareas de mantenimiento o restablecimiento del orden público o en conflicto internacional.

## **2. ¿Cómo se realiza la acreditación de veteranos? (FF. MM. y Policía Nacional)**

La Dirección de Bienestar Sectorial y Salud del Ministerio de Defensa Nacional entrega un certificado a los beneficiarios de la Ley. Para la acreditación, las personas tienen que seguir los pasos relacionados a continuación:

- Ingresar a [www.mindefensa.gov.co](http://www.mindefensa.gov.co), a módulo Servicios al Ciudadano.
- Diligenciar el Formulario de Registro Único de Veteranos de la Fuerza Pública.
- La Dirección de Bienestar Sectorial y Salud verificará si el solicitante cumple los requisitos establecidos en la Ley 1979 de 2019 y en el Decreto 1345 de octubre 10 de 2020.
- El certificado llegará electrónicamente.

## **3. ¿A quiénes favorece el incentivo para la generación de empleo de población veterana?**

El artículo 16 de la Ley 1979 de 2019 establece que los empleadores que vinculen a población veterana, que al momento del inicio del contrato de trabajo tengan entre 18 a 40 años, quedan exonerados de no realizar el pago de aportes a las cajas de compensación familiar. Este beneficio aplica para nuevos trabajadores durante los dos (2) primeros años de vinculación; la empresa debe demostrar el incremento en el número de trabajadores con

relación a los que tenía con corte al 31 de diciembre del año anterior.

## **4. ¿Qué es el Programa de Preparación para el Retiro?**

El Ministerio de Defensa Nacional, con el propósito de garantizar una formación integral a los Soldados e Infantes de Marina Profesionales durante el último año antes de cumplir el tiempo para la asignación de retiro, creó, en coordinación con el SENA, el 'Programa de Preparación para el Retiro de Soldados e Infantes de Marina Profesionales', que facilita una inclusión a la vida laboral y civil con mayores y mejores posibilidades. Este programa es de carácter social, por cuanto busca satisfacer un conjunto de necesidades de este grupo, y por otro lado le brinda a las Fuerzas Armadas la oportunidad de ser responsables, al devolverle a la sociedad hombres más preparados para la inclusión a la vida civil y laboral.

## **5. ¿Los empresarios deben abrir y dar oportunidades laborales a la población veterana?**

Los veteranos cuentan con asignación de retiro o pensión por invalidez, que en la mayoría de los casos asciende a un poco más del salario mínimo legal vigente, y el 60 % pertenece al estrato socioeconómico 1 o 2. Por este motivo, muchos de ellos deben vincularse laboralmente o generar emprendimientos para mejorar sus ingresos familiares; en ese sentido, los empresarios contribuyen con la responsabilidad social.

## 6. ¿Qué es la asignación de retiro?

La asignación de retiro es una prestación de naturaleza económica que surge de la relación laboral administrativa existente entre el Estado y los miembros de la Fuerza Pública (Fuerzas Militares y Policía Nacional). Al cese definitivo de la prestación de los servicios, estos miembros se hacen acreedores al reconocimiento y pago en forma mensual y vitalicia de una determinada suma de dinero que tiene como finalidad garantizar, al menos, la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador retirado y de su familia. El régimen especial de asignación de retiro y de pensiones de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional se fijó por medio del Decreto 4433 del 31 de diciembre de 2004.

## 7. ¿Es permitido que un veterano con asignación de retiro o pensión de invalidez se vincule con una entidad pública?

Sí. El literal B del artículo 19 de la Ley 4 de 1992 estableció como una de las excepciones para poder percibir dos asignaciones del erario público, es decir, salario y asignación pensional; por consiguiente, sí es permitido y no existe inhabilidad o incompatibilidad para que un veterano de la Fuerza Pública pueda aspirar a un empleo público mediante concurso de méritos y posteriormente (de ser superadas todas las etapas y ser elegible) vincularse con el Estado.

Al respecto, el artículo 36 del Decreto 4433 de 2004 señala: “Compatibilidad de la asignación de retiro y pensiones. Las asignacio-

nes de retiro y pensiones previstas en el presente decreto son compatibles con los sueldos provenientes del desempeño de empleos públicos, incluidos los correspondientes a la actividad militar o policial, por movilización o llamamiento colectivo al servicio y con las pensiones de jubilación e invalidez provenientes de entidades de derecho público”<sup>17</sup>.

De igual forma, el artículo 3 de la Ley 361 de 1997 expresamente lo permite: “El ingreso al servicio público o privado de una persona limitada que se encuentre pensionada, no implicará la pérdida ni suspensión de su mesada pensional, siempre que no implique doble asignación del tesoro público”.

## 8. ¿Cómo es el proceso de contratación de un veterano de la Fuerza Pública, deben seguir cotizando a pensión?

El proceso de contratación es autónomo en cada empresa, dependiendo de la modalidad de contrato que vaya a tener. Es importante señalar que la pensión de jubilación y la asignación por retiro son prestaciones diferentes que no se deben homologar. En efecto, quien recibe una asignación de retiro y suscribe un contrato laboral, debe continuar cotizando para cubrir los riesgos de vejez, invalidez y muerte, ya que no existe ninguna incompatibilidad entre estas prestaciones.

Es importante anotar que solamente cuando se cumplen los requisitos para acceder a la pensión de vejez, desaparece la obligación de cotizar al Sistema General de Pensiones.

<sup>17</sup> Concepto del Ministerio de Protección Social: <https://cijuf.org.co/conceptosminproteccion/junio/c211469.html>

## GUÍA DE AJUSTES A LA RUTA DE EMPLEABILIDAD PARA LA ATENCIÓN A VETERANOS DE LA FUERZA PÚBLICA

Sobre este tema, el artículo 4 de la Ley 797 de 2003 modificó el artículo 17 de la Ley 100 de 1993.

“Artículo 17. Obligatoriedad de las Cotizaciones, Durante la vigencia de la relación laboral y del contrato de prestación de servicios, deberán efectuarse cotizaciones obligatorias a los regímenes del sistema general de pensiones por parte de los afiliados, los empleadores y contratistas con base en el salario o ingresos por prestación de servicios que aquellos devenguen.

La obligación de cotizar cesa al momento en que el afiliado reúna los requisitos para acceder a la pensión mínima de vejez, o cuando el afiliado se pensione por invalidez o anticipadamente.

Lo anterior, sin perjuicio de los aportes voluntarios que decida continuar efectuando el afiliado o el empleador en los dos regímenes”. En todo caso, los aportes que el empleador deben realizar al sistema de seguridad social cuando la modalidad de contratación lo requiera, se deben realizar ante la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (ADRES), la cual administra las diferentes fuentes de financiación del sistema de salud colombiano, como los aportes por solidaridad de Regímenes de Excepción y Especiales y cotizaciones por ingresos adicionales, aportes del presupuesto General de la Nación.

## ANEXO 2

### CUADRO BARRERAS VS. AJUSTES A LA RUTA DE EMPLEABILIDAD

Barreras individuales	Ajustes a la ruta de empleabilidad
Insuficiente experiencia en la elaboración de hojas de vida y presentación de entrevista de trabajo.	<b>Orientación (primer nivel)</b> Asesorar al veterano en la construcción de la hoja de vida y en entrevistas de trabajo
En algunos casos, los procesos de selección se ven afectados por el déficit en competencias transversales al presentar una entrevista de empleabilidad.	<b>Orientación (primer nivel)</b> Fortalecer las competencias transversales a través de la orientación ocupacional (individual o grupal).
Desconocimiento del marco legal que les permita vincularse a nivel laboral, en su acreditación como veteranos, así esté pensionado.	<b>Gestión empresarial (primer nivel)</b> Propender por mitigar los sesgos frente a la contratación de los veteranos de la Fuerza Pública, ya que se cree que son personas que no necesitan emplearse por tener una asignación de retiro o pensión por invalidez, o que son personas adultas mayores.

**GUÍA DE AJUSTES A LA RUTA DE EMPLEABILIDAD  
PARA LA ATENCIÓN A VETERANOS DE LA FUERZA PÚBLICA**

Falta del certificado de discapacidad para aquellos veteranos que presentan dicha condición.	<b>Registro</b> Orientar y brindar una atención integral para remitir al veterano a la Dirección de Sanidad Militar del Ministerio de Defensa Nacional o de la Policía para que solicite el certificado de discapacidad.
Falta de claridad sobre el proyecto de vida, una vez se da el retiro de la Fuerza Pública.	<b>Orientación (primer nivel)</b> Orientar en el plan de desarrollo individual.
Bajos niveles de escolaridad, ya que la gran mayoría cuenta con educación básica secundaria y primaria.	<b>Orientación (segundo nivel)</b> Direccionamiento a los veteranos que lo requieran a entidades de formación técnica, tecnológica y universitaria para calificar o recalificar su perfil.
Bajo dominio de competencias digitales (uso del computador, internet y otras tecnologías).	<b>Orientación (segundo nivel)</b> Direccionamiento a los veteranos que lo requieran a entidades de formación técnica, tecnológica y universitaria para calificar o recalificar su perfil.
Carencia de certificados en competencias laborales y de experiencia relacionada con la formación académica y en el ejercicio de la Fuerza Pública.	<b>Orientación (segundo nivel)</b> Remisión de los veteranos que lo requieran al proceso de evaluación y certificación de las competencias laborales a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).
La experiencia adquirida en 20 años de prestación de servicios en la Fuerza Pública no es homologable con los perfiles y ocupaciones que requiere el mercado laboral. Por ejemplo: fusilero, artillero; no obstante, se presentan excepciones en el caso de las personas que se dedicaron a labores de enfermería, gestión documental, archivística u otros.	<b>Orientación (segundo nivel)</b> Remisión de los veteranos que lo requieran al proceso de evaluación y certificación de las competencias laborales a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).
Altas expectativas salariales y en el tipo de contratación.	<b>Orientación (primer nivel)</b> Asesorar sobre las condiciones actuales del mercado laboral.
Dificultades para la adaptación a las exigencias que se plantean en ambientes laborales diferentes a la vida de la Fuerza Pública.	<b>Orientación (segundo nivel)</b> Talleres de profundización en habilidades para la vida y a través del Programa de Preparación para el Retiro de Soldados e Infantes de Marina Profesionales (PPR del SENA).
Se asume que participar en el componente de orientación laboral, los ubica dentro de los procesos de contratación adelantados por las empresas de los sectores público y privado.	<b>Orientación (primer nivel)</b> Asesorar sobre las condiciones actuales del mercado laboral.

**GUÍA DE AJUSTES A LA RUTA DE EMPLEABILIDAD  
PARA LA ATENCIÓN A VETERANOS DE LA FUERZA PÚBLICA**

Barreras organizacionales	Ajustes a la ruta de empleabilidad
Sesgos relacionados en levantamiento de vacantes, según su experiencia en el servicio de la Fuerza Pública.	<b>Gestión empresarial (primer nivel)</b> Orientar al empresario en las diferentes competencias que tiene el veterano de la Fuerza Pública de acuerdo con su experiencia y formación, para mitigar el imaginario que solo pueden trabajar en actividades relacionadas con vigilancia y seguridad.
Se mantiene el imaginario que solo pueden emplearse en labores relacionadas con vigilancia, servicio de escolta o seguridad y el estigma de que este segmento de la población no cuenta con otro tipo de aptitudes y habilidades para desarrollarse en otro campo de acción laboral	<b>Gestión empresarial (primer nivel)</b> Orientar al empresario en las diferentes competencias que tiene el veterano de la Fuerza Pública de acuerdo con su experiencia y formación, para mitigar el imaginario que solo pueden trabajar en actividades relacionadas con vigilancia y seguridad.
Los empresarios limitan la participación de los veteranos en sus procesos por el factor edad o falta de experiencia laboral.	<b>Gestión empresarial (primer nivel)</b> A través del área de gestión humana de las empresas es importante flexibilizar para la población veterana barreras organizacionales, como la certificación laboral, certificación de competencias en diversas áreas, entre otras.
El desconocimiento de la normativa por parte de los empresarios y las entidades públicas genera dudas relacionadas con la contratación de esta población, considerando que el veterano cuenta con asignación de retiro o pensión, por tanto, se cree que esta población no puede ser vinculada laboralmente.	<b>Gestión empresarial (primer nivel)</b> Propender por mitigar los sesgos frente a la contratación de los veteranos de la Fuerza Pública, ya que se cree que son personas que no necesitan emplearse por tener una asignación de retiro o pensión por invalidez, o que son personas adultas mayores.  Gestor empresarial capacitado en enfoque diferencial para asesorar a las empresas en los aspectos mínimos para que los procesos de gestión humana sean inclusivos para los veteranos de la Fuerza Pública.
Este tipo de población tiene el imaginario que, por su experiencia en la Fuerza Pública, puede ser "referenciada" para ubicarse laboralmente, obstaculizando la efectividad y transparencia dentro de los procesos adelantados por las empresas demandantes.	<b>Orientación (primer nivel)</b> Asesorar sobre las condiciones actuales del mercado laboral, los procesos de selección y las características de un empleo formal.

## GUÍA DE AJUSTES A LA RUTA DE EMPLEABILIDAD PARA LA ATENCIÓN A VETERANOS DE LA FUERZA PÚBLICA

<p>Desconocimiento de los ajustes razonables en casos que el veterano tenga alguna discapacidad que facilite su vinculación laboral.</p>	<p><b>Registro</b> Si el buscador de empleo acreditado como veterano presenta una discapacidad, utilice los ajustes razonables necesarios para interactuar con él de acuerdo con el tipo de discapacidad que tenga: física, psicosocial, auditiva, visual, múltiple, intelectual y sordoceguera.</p>
<p>Los empresarios se focalizan en los beneficios tributarios y económicos establecidos por la ley para las empresas por vinculación laboral con enfoque poblacional, conllevando a la minimización de las habilidades y competencias que tienen los individuos. Lo anterior da lugar a que desvinculen a las personas cuando dejan de recibir los beneficios.</p>	<p><b>Gestión empresarial (primer nivel)</b> Identificar buenas prácticas existentes en la región de vinculación laboral de veteranos, desarrolladas por otras empresas, lo cual puede utilizarse como experiencias positivas que ayuden o apoyen en la sensibilización de la empresa visitada.</p>

Barreras del entorno	Ajustes a la ruta de empleabilidad
<p>Persiste el imaginario social que la población veterana tiene ingresos elevados (asignación de retiro o pensión) y no requiere vinculación laboral u otro apoyo brindado por el Estado.</p>	<p><b>Gestión empresarial (primer nivel)</b> Propender por mitigar los sesgos frente a la contratación de los veteranos de la Fuerza Pública, ya que se cree que son personas que no necesitan emplearse por tener una asignación de retiro o pensión por invalidez, o que son personas adultas mayores</p>
<p>Sesgos o creencias en razón de su edad por la denominación de veterano</p>	<p><b>Gestión empresarial (primer nivel)</b> Propender por mitigar los sesgos frente a la contratación de los veteranos de la Fuerza Pública, ya que se cree que son personas que no necesitan emplearse por tener una asignación de retiro o pensión por invalidez, o que son personas adultas mayores.</p>

**GUÍA DE AJUSTES A LA RUTA DE EMPLEABILIDAD  
PARA LA ATENCIÓN A VETERANOS DE LA FUERZA PÚBLICA**

<p>Baja sensibilización a los prestadores del Servicio Público de Empleo y empresarios en materia de contratación de los veteranos de la Fuerza Pública</p>	<p><b>Gestión empresarial (primer nivel)</b>  Gestión empresarial (primer nivel)  Identificar buenas prácticas existentes en la región de vinculación laboral de veteranos, desarrolladas por otras empresas, lo cual puede utilizarse como experiencias positivas que ayuden o apoyen en la sensibilización de la empresa visitada.</p> <p>Informar a los potenciales empleadores inscritos en el SPE sobre la existencia del beneficio económico y la forma de acceder al mismo al momento de efectuar los trámites de afiliación de nuevos trabajadores que tengan entre 18 y 40 años y que ostenten la calidad de veteranos de la Fuerza Pública, conforme al artículo 2, literal A, de la Ley 1979 de 2019, y a la Resolución 1881 de 2021 del Ministerio del Trabajo. Así como la interseccionalidad con otros grupos poblacionales para aplicar a dichos beneficios (ver numeral 9 de la presente guía).</p>
<p>Alto número de veteranos con discapacidad, duplicando las barreras para su empleabilidad.</p>	<p><b>Gestión empresarial (primer nivel)</b>  Identificar buenas prácticas existentes en la región de vinculación laboral de veteranos, desarrolladas por otras empresas, lo cual puede utilizarse como experiencias positivas que ayuden o apoyen en la sensibilización de la empresa visitada.</p> <p><b>Gestión empresarial (segundo nivel)</b>  Realizar acompañamiento y seguimiento para asesorar a la empresa en la adaptación de puestos de trabajo en el caso de que el veterano tenga alguna discapacidad, acorde con los requerimientos de los candidatos, en temas relacionados con infraestructura, tecnología, equipamiento y comunicaciones, para facilitar la inclusión laboral de personas con discapacidad.</p>
<p>Bajo tejido empresarial y empleos formales en zonas específicas del territorio nacional.</p>	<p><b>Gestión empresarial</b>  Fortalecimiento de la gestión empresarial en territorios, propendiendo por la inclusión de este grupo poblacional en el mercado laboral formal.</p>

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ✓ Caja de Retiro de las Fuerzas Militares (CREMIL). Recuperado de <https://www.cremil.gov.co/index.php?idcategoria=26>
- ✓ Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional (CASUR). Recuperado de <https://www.casur.gov.co/la-entidad>
- ✓ Decreto 1346 de 2020, artículos 2.3.1.8.3.5.3. y 2.3.1.8.3.5.4., sección 1, página 8, Atención al Veterano. (2020, 10 octubre), Presidencia de la República. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=143189>
- ✓ Decreto 392 de 2018, Incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad - Departamento Nacional de Planeación (2018, 26 de febrero) Presidencia de la República. Recuperado de <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20392%20DEL%2026%20FEBRERO%20DE%202018.pdf>
- ✓ Decreto 2365 del 2019, Ministerio del Trabajo y Función Pública, (2019, 26 de diciembre) Presidencia de la República. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=104534>
- ✓ Decreto 4433 de 2004, artículo 36, Compatibilidad de la asignación de retiro y régimen de pensiones. (2004, 31 de diciembre) El Presidente de la República. Recuperado de <https://www.cremil.gov.co/index.php?idcategoria=5799#:~:text=%22por%20medio%20del%20cual%20se,miembros%20de%20la%20Fuerza%20P%C3%ABlica.%22>
- ✓ Decreto 797 de 2003, Reforma a la Ley de Pensiones. (2003, 29 de enero). El Congreso de la República. Diario Oficial 45.079. Recuperado de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0797\\_2003.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0797_2003.html)
- ✓ Guía del Modelo de Inclusión Laboral del Servicio Público de Empleo. Ministerio del Trabajo y Unidad del Servicio Público de Empleo, 2020.
- ✓ Guía de Ajustes a la Ruta de Empleabilidad con Enfoque en Personas con Discapacidad. Unidad del Servicio Público de Empleo, 2020.
- ✓ Grupo Social y Empresarial de la Defensa (GSED). Recuperado de <https://www.justiciamilitar.gov.co/irj/portal/gsedmobile/contenido?NavigationTarget=navurl://51a4258911f4dca-70d1d24c21a642302>

## GUÍA DE AJUSTES A LA RUTA DE EMPLEABILIDAD PARA LA ATENCIÓN A VETERANOS DE LA FUERZA PÚBLICA

- ✓ Incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad, Departamento Nacional de Planeación, Decreto 392 de 2018.
- ✓ Concepto del Ministerio de Protección Social, 211469, del 25 de junio de 2008. Recuperado de <https://cijuf.org.co/conceptosminproteccion>
- ✓ Ley 1979 de 2019, artículo 17. (2019, 25 de Julio). Congreso de la República, Diario Oficial 51025. Recuperado de: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1979\\_2019.html#:~:text=Leyes%20desde%201992%20%2D%20Vigencia%20expresa%20y%20control%20de%20constitucionalidad%20%5BLEY\\_1979\\_2019%5D&text=Por%20medio%20de%20la%20cual,y%20se%20dictan%20otras%20disposiciones](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1979_2019.html#:~:text=Leyes%20desde%201992%20%2D%20Vigencia%20expresa%20y%20control%20de%20constitucionalidad%20%5BLEY_1979_2019%5D&text=Por%20medio%20de%20la%20cual,y%20se%20dictan%20otras%20disposiciones).
- ✓ Ley 1429 de 2010, Ley de Formalización y Generación de Empleo. (2010, 29 de diciembre). El Congreso de la República. Recuperado de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1429\\_2010.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html)
- ✓ Ley 6 de 1992, artículo 127, Deducción por pagos a viudas. (1992, 30 de junio). El Congreso de Colombia. Recuperado de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0006\\_1992.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0006_1992.html)
- ✓ Ley 1699 de 2013, Conceder beneficios para garantizar los derechos económicos, sociales y culturales a Veteranos. (2013, 27 de diciembre). El Congreso de la República. Diario Oficial 49.016. Recuperado de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1699\\_2013.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1699_2013.html)
- ✓ Ley 06 de 1992, Normas en materia Tributaria. (1992, 30 de junio). El Congreso de la República. Recuperado de <https://www.mincit.gov.co/ministerio/normograma-sig/procesos-de-apoyo/gestion-juridica/leyes/ley-6-de-1992.aspx>
- ✓ Resolución 1881 de 2021, Exención de aportes a cajas de compensación familiar (2021, 13 de agosto) del Ministerio del Trabajo.
- ✓ Ley 4 de 1992, artículo 19, literal B), Excepciones para poder percibir dos asignaciones del erario público. (1992, 18 de mayo), El Congreso de Colombia. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1166>
- ✓ Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. Consultar Servicios Autorizados. <https://www.supervigilancia.gov.co/publicaciones/5534/servicios-autorizados/>



Unidad del Servicio Público de Empleo  
Tel: (601) 756 0009  
Carrera 69 # 25B-4 4, piso 7  
Bogotá, D. C., Colombia



Unidad del  
**Servicio  
de Empleo**

**NOS ACERCA AL**  
**TRABAJO**