



Libertad y Orden

COMISIÓN PERMANENTE DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICAS SALARIALES Y LABORALES SECRETARÍA TÉCNICA NACIONAL

Boletín No. 004 agosto 2013

PIB precios constantes I trimestre 2013 :

COP\$ 119.707 miles de millones

USD\$ 10.521 millones

PIB per cápita en PPA:

US\$11.284 para 2013*

Crecimiento del PIB (precios constantes):

2,8% primer trimestre de 2013

IPC año corrido: 1,77% julio 2013

Tasa Global de Participación (Total Nacional):

63,72% junio 2013

Tasa de Ocupados (Total Nacional):

57,84% junio 2013

Tasa de desempleo (Total Nacional):

9,23% junio 2013

Tasa Global de Participación (13 principales ciudades):

67,4% junio 2013

Tasa de Ocupados (13 principales ciudades):

59,9% junio 2013

Tasa de desempleo (13 principales ciudades):

11,2% junio 2013

Tasa de informalidad (13 principales ciudades):

49,59% feb-abril 2013

Numero de ocupados afiliados a pensiones:

33,13% trimestre móvil marzo-mayo 2013

Salario Mínimo para 2013 (COP\$):

589.500.00 decreto 2738 de 2012

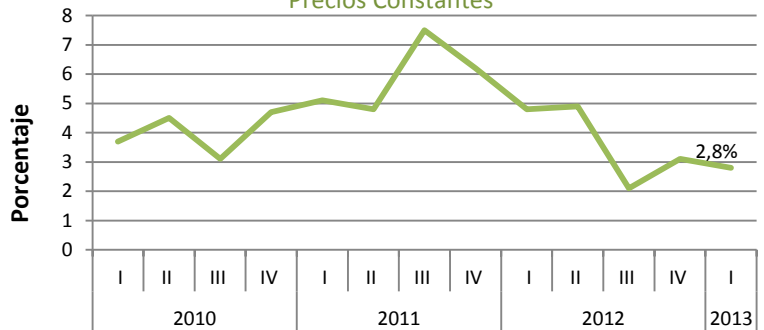
Fuente: DANE, Banco de la Republica

*IMF-WEO, 2013

Indicadores laborales 2013

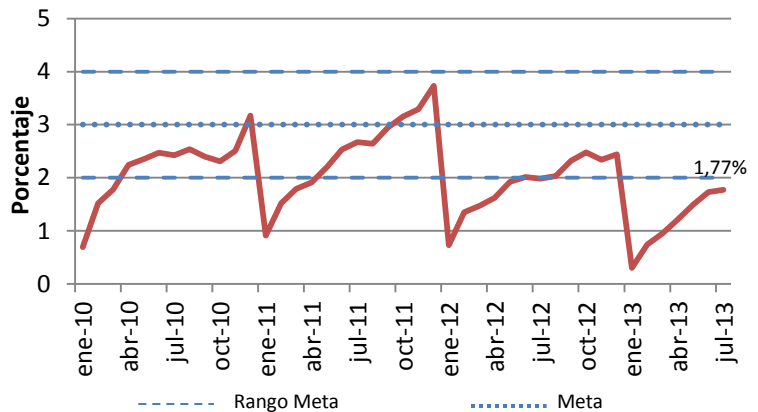
Producto Interno Bruto

Precios Constantes



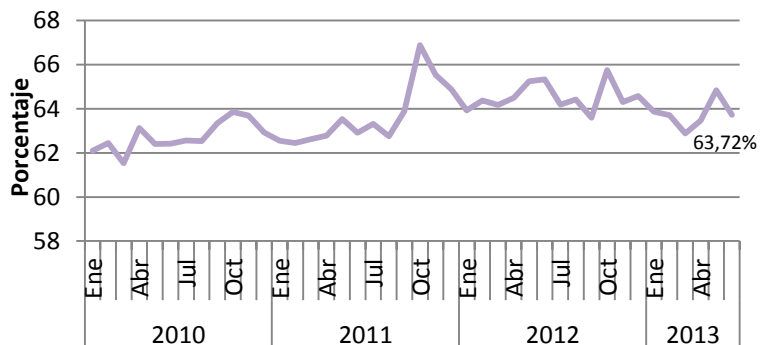
Índice de Precio al Consumidor

Total Nacional Año corrido



Tasa Global de Participación

Total Nacional



Indicadores laborales 2013

La Secretaría Técnica de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Laborales y salariales, presenta el cuarto boletín, en el que muestra los indicadores laborales actualizados a agosto de 2013 y adicionalmente expone los objetivos y resultados de las políticas de formalización laboral, con corte segundo trimestre de 2013.

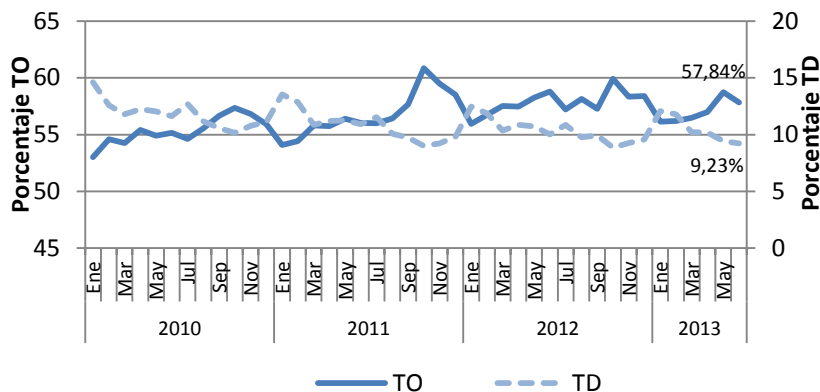
La formalización laboral definida por el Ministerio del Trabajo como el número de personas que se encuentran vinculadas al sistema de seguridad social integral, agrupa a dos clases de trabajadores: los empleados directos y los independientes. En Colombia sólo el 33,13%^[1] del total de ocupados se encuentra afiliado a seguridad social, por lo cual, el Gobierno Nacional se encuentra trabajando en cuatro políticas de formalización laboral: formalización en el sector público, los acuerdos de formalización laboral de la Ley 1610 de 2013, formalización y generación de empleo de la Ley 1429 de 2010 y la formalización laboral sectorial, conocida como formalización a la medida.

De igual manera se destaca el proceso de formalización en el Sector Público de Bogotá, como ciudad ejemplo en este proceso.

[1] trimestre móvil marzo-mayo 2013 DANE-GEIH

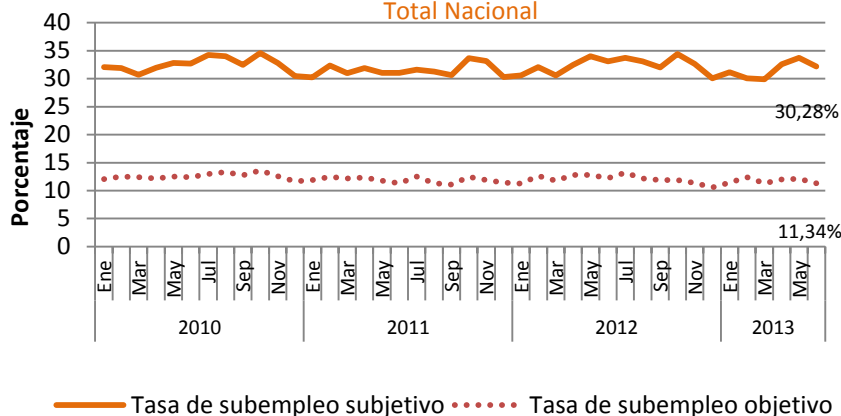
Tasa de ocupación y desempleo

Total Nacional



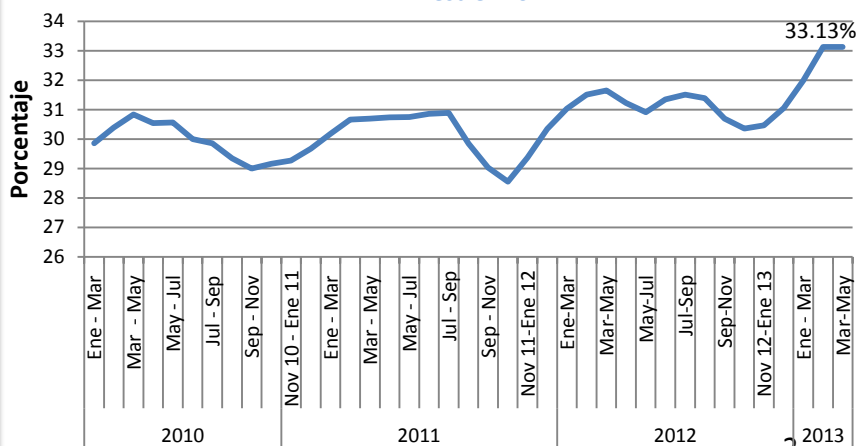
Tasa de subempleo

Total Nacional



Porcentaje de ocupados afiliados a Pensión

Trimestre Móvil



POLITICAS DE FORMALIZACIÓN LABORAL

El Ministerio del Trabajo de Colombia define la formalización laboral como el número de personas que se encuentran vinculadas al sistema de seguridad social integral, entendido como la afiliación a salud, pensión y riesgos laborales. La formalización laboral comprende dos grupos de trabajadores: los empleados directos y los independientes; se entiende como formal al empleado directo cuando la vinculación es dada por medio de un contrato de trabajo con vocación de permanencia y con el cumplimiento de la normatividad laboral y demás normas vigentes. Por otro lado, los trabajadores independientes formales son las personas que tienen un contrato de tipo comercial, civil y/o administrativo y realizan los respectivos aportes al sistema de seguridad social.

Colombia es el quinto país de América Latina con mayor informalidad laboral antecedido por Honduras, Paraguay, Perú y El Salvador, según el Informe *“Panorama Laboral 2012 América Latina y el Caribe”* de la OIT. Por lo anterior, el Gobierno Nacional ha estado adoptando políticas públicas y legislativas con el fin de promover la formalización laboral, desde dos ejes fundamentales: regulación de las relaciones laborales y prevención de la intermediación laboral y la afiliación a la seguridad social.

Del componente de formalización laboral denominado *regulaciones de las relaciones laborales y prevención de la intermediación laboral*, está comprendido por los siguientes aristas: a) formalización en el sector público y b) los acuerdos de formalización desarrollados en el marco de la Ley 1610 de 2013. Finalmente del componente *afiliación a la seguridad social* está compuesto por: a) formalización y generación de empleo en el marco de la Ley 1429 de 2010 y b) Programas de Formalización Sectorial o formalización a la medida

I. REGULACIONES DE LAS RELACIONES LABORALES Y PREVENCIÓN DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

1. FORMALIZACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO

Con el fin de prohibir la vinculación mediante contratos de prestación de servicios a personas que desempeñen funciones permanentes en la administración pública, el Gobierno ha implementado medidas para asegurar el uso adecuado de este tipo de contrato y la racionalización de las plantas de personal, con miras a formalizar las relaciones de trabajo del sector público.

Por lo anterior se desarrolló el Programa Nacional para el Uso Adecuado de la Contratación por Prestación de Servicios en el Sector Público, como una de las estrategias del Ministerio del Trabajo en el ámbito de la formalización de las relaciones laborales, el cual se articula con la política general definida en el Plan Nacional de Desarrollo 2010 – 2014.

Las principales acciones desplegadas y sus resultados obtenidos, se enuncian a continuación:

A. Diseño e implementación del Programa

Inicialmente el Ministerio del Trabajo procedió a estructurar los contenidos y alcances del Programa y a definir los requerimientos necesarios para su desarrollo. De igual forma se establecieron las etapas del mismo, las estrategias de articulación con otras instancias públicas y los procedimientos de coordinación interna para su impulso.

Entre los aspectos por resaltar se mencionan los siguientes:

- Definición del objeto y alcances del Programa.
- Estructuración de la fase piloto.
- Precisión sobre los contenidos del Programa.
- Intervención con entidades participantes.
- Coordinación con autoridades públicas concernidas, especialmente con Presidencia de la República - Alta Consejería para el Buen Gobierno, Ministerio de Hacienda y Crédito Público y Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Relacionamiento con el Congreso de la República y órganos constitucionales de control como la Contraloría General de la República y la Procuraduría General de la Nación.

B. Orientación a las entidades públicas y seguimiento

Para divulgar las orientaciones del Programa e instruir a las entidades públicas del orden nacional y territorial, el Ministerio del Trabajo en coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública emitió las Circulares Conjuntas 005, y 006 de 2011 y 008 de 2012, con las cuales se pretendió obtener de las diferentes entidades, información relacionada con su planta de personal y los contratos de prestación de servicios suscritos y programados, a través de los aplicativos dispuestos en la página del Departamento Administrativo de la Función Pública. Por otro lado, asegurar el uso adecuado de la contratación por prestación de servicios en el sector público, mediante la instrucción a dichas entidades sobre los criterios para el buen uso de la figura de la contratación administrativa por prestación de servicios y los criterios a tener en cuenta en materia de reestructuración institucional.

C. Diseño e implementación de la fase piloto

Con el objetivo de aplicar el Programa en las entidades públicas a partir de experiencias específicas, el Ministerio procedió a diseñar e implementar entre los meses de octubre de 2012 y abril de 2013 la fase piloto del mismo, según la metodología de intervención adoptada al respecto.

Se procuró la suscripción de acuerdos de formalización entre el Ministerio y las entidades participantes, generándose una dinámica de apoyo y seguimiento a las acciones de reestructuración institucional propuestas para la actualización de sus plantas de personal y la conversión a trabajadores de planta a los prestadores de servicios, cuando fuere pertinente.

El Ministerio definió una metodología de valoración interna para las entidades, denominada Test de Cumplimiento de la Doctrina Constitucional que pretende analizar el buen uso de la figura contractual en cada una de las entidades.

El Test de Cumplimiento de la Doctrina Constitucional contiene los siguientes criterios:

- Tareas específicas diferentes de las funciones permanentes de la entidad se viene desarrollando.
- Funciones que no puede ser suministrada por las personas vinculadas laboralmente.
- Requerimiento de conocimientos especializados

Con base en criterios de comparación relacionados con la participación de los contratos de prestación de servicios respecto de la planta de personal, el costo en entidades públicas y el tamaño de las instituciones, se seleccionaron ocho entidades del orden nacional y cuatro territoriales.

El diagnóstico realizado por el Ministerio del Trabajo a estas entidades implicó el análisis sobre estudios técnicos de cargas laborales, con participación del DAFP; la identificación y el mapeo sobre las tipologías de actividades a cargo de cada una de las instituciones, la aplicación del Test de Cumplimiento de la Doctrina Constitucional, la valoración económica y la celebración de acuerdos de gestión.

La meta para la fase piloto del programa se ubicó en la formalización de 10.000 empleos de planta – permanentes o temporales -, con los cuales pretende formalizar roles desempeñados por prestadores de servicios bajo vinculación contractual administrativa.

Las entidades participantes se encuentran aún en vía de desarrollo de sus planes al respecto, dependiendo de las autorizaciones técnicas y presupuestales que se requieren. La tabla 1 muestra en términos generales las cifras de formalización de las entidades participantes.

Tabla 1. Metas en materia de formalización laboral

ENTIDAD	META FORMALIZACIÓN
Servicio de Nacional de Aprendizaje (SENA)	4.000 empleos
Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF)	5.700 empleos
Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal (UGPP)	524 empleos
Ministerio de Defensa Nacional	211 empleos
Ministerio del Interior	320 empleos
Archivo General de la Nación	40 empleos
Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios	520 empleos
Fondo Financiero de Proyectos de Desarrollo	115 empleos
Alcaldía de Medellín	567 empleos
Alcaldía de Soacha	Pendiente ^[2]
Gobernación de Santander	Pendiente ^[3]
Gobernación del Tolima	350 empleos

Fuente: SIGEP, Departamento Administrativo de la Función Pública, 2013

^[2] Se encuentra en estudio técnico de cargas y evaluación presupuestal para establecer la meta.

^[3] Se encuentra en estudio técnico y formulación del proyecto ante Asamblea Departamental.

D. Acompañamiento a entidades

Se han implementado esquemas de seguimiento a las entidades públicas comprometidas con el desarrollo de procesos de reestructuración, al amparo de la autorización conferida en la Ley 1450 de 2011, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo, 2010-2014, en su artículo 255 en el que se menciona que “*se exceptúan a las Entidades Públicas Nacionales de la aplicación de las restricciones previstas en el artículo 92 de la Ley 617 de 2000 en el crecimiento de los gastos de personal.*”

Existen 58 entidades que se encuentran comprometidas con el desarrollo de proceso de reestructuración, de las cuales 11 presentaron la solicitud y se encuentran en trámite de autorización, 17 entidades se encuentran en revisión por la Alta Consejería de Buen Gobierno y 30 entidades se encuentra en trámite de formulación para estudio por la Alta Consejería y el DAFP. En la Tabla 2 se encuentran las entidades anteriormente mencionadas.

Tabla 2. Entidades pendientes de gestión, avales y decretos

Solicitudes en trámite de autorización	
ICFES	Artesanías de Colombia
Ministerio de Educación Nacional	Instituto Nacional de Desarrollo Rural (INCODER)
Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural	Servicio Geológico Colombiano
Comisión de Regulación de Comunicaciones	Unidad de Planeación Minero Energética (UPME)
Dirección Nacional de Derechos de Autor	Comisión de Regulación de Agua
Parques Naturales	
Pendientes revisión Alta Consejería Buen Gobierno	
Instituto Geográfico Agustín Codazzi (IGAC)	Comisión de Regulación de Energía y Gas (CREG)
Unidad Administrativa de Organizaciones Solidarias	COLCIENCIAS
Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	COLJUEGOS
Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF)	Dirección Nacional de Inteligencia
Superintendencia de Puertos y Transporte	Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN)
Superintendencia de Notariado y Registro	Instituto Nacional para Sordos (INSOR)
Fondo Nacional del Ahorro	Departamento Administrativo de Aeronáutica Civil
Previsora Seguros S.A.	Migración Colombia
Ministerio del Interior	
Pendientes de trámite – anunciados	
Instituto Nacional de Vías (INVIAS)	Agencia Defensa Jurídica del Estado
Unidad de Parques	Unidad de Derechos Humanos
Instituto Colombiano Agropecuario (ICA)	Ministerio de Justicia
Departamento Nacional de Planeación (DNP)	Programa Presidencial Espectro
Fondo Financiero de Proyectos de Desarrollo	Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres
Superintendencia Nacional de Salud	Instituciones de Educación Superior Técnicas y Tecnológicas
Escuela Superior de Administración Pública (ESAP)	Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)
Industria Militar de Colombia (INDUMIL)	Ministerio del Trabajo
Departamento Administrativo de la Función Pública	Ministerio de Transporte
Fiduprevisora	Superintendencia de Vigilancia Privada
POSITIVA S.A.	Caja de Sueldos de Retiros de la Policía Nacional
Ministerio de Hacienda y Crédito Público	Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía
Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera (URF)	Caja de Retiro de las Fuerzas Militares
Ministerio de Relaciones Exteriores	

E. Actualización normativa e institucional

El Ministerio del Trabajo por su parte ha promovido la actualización de la normatividad aplicable en esta materia y se encuentran en trámite las siguientes iniciativas:

• **Actualización de la Comisión Intersectorial de Trabajo Decente del Sector Público.**

Mediante la expedición del Decreto 1466 del 30 de abril de 2007, se creó la Comisión Intersectorial Para Promover la Formalización del Trabajo Decente en el Sector Público, en desarrollo del Acuerdo Tripartito suscrito en Junio de 2006, la cual está constituida por entidades del Gobierno Nacional, con el objeto de promover la formalización del trabajo decente en el sector público, especialmente en relación con la contratación de personal a través de empresas de servicios temporales y cooperativas de trabajo asociado, con base en cuatro pilares: empleo, protección social, derecho de los trabajadores y dialogo social.

Para dicha Comisión se viene trabajando en un proceso de actualización, con el objetivo de reiniciar su funcionamiento y fortalecerla como parte orgánica del Ministerio del Trabajo, debido a que en el momento de creación, quedo adscrita al Ministerio de la Protección Social.

• **Reglamentación para precisar y facilitar el uso adecuado de los empleos temporales consagrados por el artículo 21 de la Ley 909 de 2004.**

La Ley 909 de 2004, “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones” establece en su artículo 21 los criterios de los empleos de carácter temporal para la estructura del empleo público. Definiendo entonces que “*De acuerdo con sus necesidades, los organismos y entidades a los cuales se les aplica la presente Ley, podrán contemplar excepcionalmente en sus plantas de personal empleos de carácter temporal o transitorio.*”

La creación de este tipo de vacantes para empleos de carácter temporal o transitorio deberán responder a una de las siguientes condiciones:

- a) *Cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración;*
- b) *Desarrollar programas o proyectos de duración determinada;*
- c) *Suplir necesidades de personal por sobrecarga de trabajo, determinada por hechos excepcionales;*
- d) *Desarrollar labores de consultoría y asesoría institucional de duración total, no superior a doce (12) meses y que guarde relación directa con el objeto y la naturaleza de la institución.*

Como segundo ítem, establece que la justificación para la creación de empleos este tipo de deberá existir la motivación técnica para cada caso, así como la apropiación y disponibilidad presupuestal para cubrir el pago de salarios y prestaciones sociales.

Como tercer ítem considera entonces que para el ingreso a estos empleos se efectuará con base en las listas de elegibles vigentes para la provisión de empleos de carácter permanente, sin que dichos nombramientos ocasionen el retiro de dichas listas. De no ser posible la utilización de las listas se realizará un proceso de evaluación de las capacidades y competencias de los candidatos.

La Comisión Nacional del Servicio Civil, con base en sus atribuciones legales y reglamentarias, expide la circular 001 de enero 29 de 2013, con la cual se emiten los requisitos y trámites pertinentes para la provisión de los empleos con base en las listas de elegibles vigentes.^[4]

- **Regulación o estandarización de criterios para la utilización de los contratos administrativos de prestación de servicios.**
- **Actualización de los criterios de reporte de información sobre contratos administrativos de prestación de servicios y planes de acción por las entidades públicas, para adopción de circular conjunta con el Departamento Administrativo de la Función Pública.**

En esta materia, el Ministerio del Trabajo viene avanzando en la construcción y acuerdo de los Actos Administrativos correspondientes, que permitan establecer los criterios de regulación y estandarización de los contratos administrativos de prestación de servicios para todos los sectores en el territorio nacional.

- **Prórroga de plazo otorgado por un año por el artículo 255 de la Ley 1450 de 2011: en consideración en el Congreso de la República dentro del estudio del proyecto de ley que efectúa traslados presupuestales en la vigencia 2013.**

La Ley 1450 de 2011 “Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo, 2010-2014.” en su artículo 255, establece las *restricciones a los gastos de personal*, definiendo que durante los dos (2) años siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley y para dar cumplimiento al presente Plan Nacional de Desarrollo, se exceptúan a las Entidades Públicas Nacionales de la aplicación de las restricciones previstas en el artículo 92 de la Ley 617 de 2000 en el crecimiento de los gastos de personal.

Dichas excepciones de esta disposición son respecto a los gastos para la prestación de los servicios de salud, los de las Fuerzas Armadas y los del Departamento Administrativo de Seguridad, DAS, pero vía esta disposición legal, se hace extensiva a todas las entidades públicas nacionales, hasta el año 2013.

Ahora bien, el Artículo 11 de la Ley 1640 de 2013, “por la cual se efectúan unas modificaciones al Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2013” estableció que para el cumplimiento de las metas del Plan Nacional de Desarrollo el levantamiento a la restricción sobre gastos de personal dispuesta por el artículo 255 de la Ley 1450 de 2011 tendrá vigencia un año más, es decir, hasta el año 2014.

- **Inclusión de norma en la Ley 1636 de 2013 sobre mecanismo de protección al cesante en materia de articulación del servicio público de empleo con el sistema de selección y provisión de vacantes en la función pública.**

La Ley 1636 de 2013, en su artículo 25, define el Servicio Público de Empleo y la Red de Prestadores del Servicio, incluyendo en su párrafo, un aspecto importante de la articulación de este servicio con la posibilidad de provisión para las vacantes del empleo público; estableciendo que “*El Gobierno Nacional reglamentará la forma y condiciones para que el Servicio Público de Empleo se articule con los mecanismos de selección, convocatoria y provisión de empleos públicos, de tal forma que se realicen los principios de la función pública y, en especial, se asegure la provisión oportuna de dichos empleos a partir de una amplia y sistemática identificación de aspirantes*” estando dicha reglamentación en proceso de elaboración por parte del Ministerio del Trabajo.

[4] Texto de la Circular 001 de 2013 de la CNSC <http://www.cnsc.gov.co/docs/CIRCULAR00129012013.pdf>

FORMALIZACIÓN LABORAL EN BOGOTÁ

De conformidad con el plan de Desarrollo “**BOGOTA HUMANA**” en su eje estratégico 3 “*Una Bogotá Que defiende y fortalece lo público*” el cual establece el Fortalecimiento de la función administrativa y desarrollo institucional mediante estrategias entre las que destaca la *institucionalización del empleo digno y decente*, basado en el mérito y el respeto por los derechos laborales para el ingreso a la carrera. La administración Distrital con el propósito de ejecutar y gestionar ésta estrategia tiene establecido el proyecto prioritario denominado **Dignificación del empleo público** cuya objetivo es lograr la racionalización de las plantas de personal del nivel central, descentralizado y órganos de control del Distrito capital, mediante estudios de los diferentes componentes organizacionales con parámetros técnicos, aplicación de las normas vigentes, respeto de los derechos adquiridos y aplicación de la meritocracia.

Para el desarrollo de este proyecto prioritario la administración Distrital estableció una hoja de ruta (2012-2015) integrada por cinco fases: Elaboración de estudios, flexibilización de plantas, Incorporación de Talento humano, concurso de méritos y nivelación de escalas salariales. Actualmente esta hoja de ruta se centra en determinar bajo el liderazgo del sector Administrativo de Gestión Pública la identificación del personal requerido en términos de calidad y cantidad para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Por lo anterior, las entidades distritales bajo el acompañamiento del Departamento Administrativo del Servicio Civil han desarrollado estudios técnicos para la modificación de las plantas de personal, los cuales de acuerdo a la normatividad legal vigente deben fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren (*Artículo 46 Ley 909 de 2004 y Decreto reglamentario 1227 de 2006 artículos 95, 96 y 97*) y realizarse bajo metodologías de diseño organizacional y ocupacional. En este sentido es importante aclarar que los estudios de modernización no se integran únicamente por cargas laborales sino que comprende la realización e incorporación mínima de otras temáticas como lo son el análisis técnico – misionales y de apoyo, evaluación de la prestación de servicios, evaluación de las funciones, teniendo en cuenta las directrices para su desarrollo establecidas en la “Guía de Modernización de Entidades Públicas” del Departamento Administrativo de la Función pública.

En febrero de 2012 se estableció el proyecto con 46 Entidades Distritales, en el segundo semestre del año 2012 se integraron para realización de estudios 22 Empresas Sociales del Estado, para un total 68 Entidades.

Cabe anotar que dentro del desarrollo de estudios técnicos para ampliación de planta permanente, se identificaron mecanismos de formalización alternos a la de relación permanente para atender y cumplir las metas y propósitos de los programas y proyectos del Plan de Desarrollo BOGOTA HUMANA por lo que la administración distrital ha considerado la creación de empleos temporales como un mecanismo de formalización de las relaciones laborales y dignificación del empleo de acuerdo a las condiciones establecidas en la ley 909 de 2004 y el Decreto 1227 de 2005 y tal como lo determina la circular No. 008 del 10 de febrero de 2012.

AVANCES

Hasta julio de 2013 se han formalizado 7.491 cargos, de los cuales 1.733 son empleos públicos de carácter permanente, 4.495 son empleos públicos de carácter temporal y 1.263 son contratos a termino fijo. La tabla 3, 4 y 5 presenta las entidades que han formalizado empleo de carácter permanente, temporal y por contrato a termino fijo.

Tabla 3. Empleos de Carácter Permanente formalizados

ENTIDAD	CARGOS CREADOS
Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	257
Instituto para la Economía Social – IPES	84
Transmilenio S.A.	423
Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP	125
Unidad Administrativa Especial Catastro Distrital UAECD	205
Concejo de Bogotá D.C.	82
Secretaria de Gobierno	69
Secretaria Distrital de La Mujer	95
Secretaria Distrital de Planeación	246
Contraloría de Bogotá D.C.	103
Personería Distrital	44
TOTAL	1.733

Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil, 2013

Tabla 4. Contratos a Término Fijo

ENTIDAD	CARGOS CREADOS
Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá	1.263
TOTAL	1.263

Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil, 2013

Tabla 5. Empleos de Carácter Temporal formalizados

ENTIDAD	CARGOS CREADOS
Secretaria General	822
Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	40
Secretaria Hacienda Distrital	780
Unidad Administrativa Especial Catastro Distrital	22
Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones	97
Secretaria Distrital Planeación	80
Secretaria Desarrollo Económico	222
Instituto para la Economía Social	170
Sector Salud (ESEs)*	390
Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud	246
Instituto Distrital de Recreación y Deporte	109
Instituto Distrital Patrimonio Cultural	78
Secretaria Cultura Recreación Y Deporte	158
Orquesta Filarmónica De Bogotá	61
Fundación Gilberto Álzate Avendaño	20
Instituto Distrital de las Artes	115
Secretaria Distrital De Ambiente	101
Secretaria Distrital De Movilidad	332
Secretaria Distrital De Hábitat	316
Jardín Botánico “Jose Celestino Mutis	29
Caja De Vivienda Popular	127
Instituto Distrital De La Participación Y Acción Comunal	180
TOTAL	4.495

Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil, 2013

Actualmente, se encuentran en trámite de asignación de recursos 2.584 empleos de carácter permanente asignadas en 6 entidades distritales. De igual manera, se encuentran en trámite de asignación de recursos 3.110 empleos temporales y 1.774 en proceso de evaluación por Departamento Administrativo del Servicio Civil.

*Al sector salud pertenecen 13 hospitales distritales: Centro Oriente, Chapinero, Suba, Sur, Engativá, Fontibón, Pablo VI Bosa, Rafael Uribe, San Cristóbal, Usaquén, Usme, Vista Hermosa, Tunjuelito.

2. ACUERDOS DE FORMALIZACIÓN LABORAL**DEFINICIÓN**

Los acuerdos de formalización, tal como lo define el artículo 13 de la Ley 1610 de 2013, son los acuerdos suscritos entre uno o varios empleadores y una Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, con el visto bueno del Despacho del Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, en el cual se consignan compromisos de mejora en formalización, mediante la celebración de contratos laborales con vocación de permanencia y tendrán aplicación en las instituciones o empresas públicas y privadas.

OBJETIVOS

De conformidad con el artículo 14 de la Ley 1610 de 2013, los objetivos de los acuerdos de formalización laboral son:

- Hacer eficaz la labor de Inspección, Vigilancia y Control que ejercen las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, mediante actuaciones dirigidas a la prevención de conductas que atenten contra la formalización laboral, en especial las previstas en la Ley 1429 DE 2010 y las que modifiquen o adicione.
- Lograr la formalización de las relaciones laborales mediante compromisos eficaces de los empleadores para mejorar las formas de vinculación del personal, buscando la celebración de contrato de trabajo con vocación de permanencia, en los términos de la ley.
- Contribuir al logro de una relación constructiva y de suma de esfuerzos con los empleadores y fortalecer la vigilancia y acompañamiento por parte del Ministerio del Trabajo.

AVANCES

En el año 2012 y hasta julio de 2013 la política implementada por el Gobierno Nacional, ha beneficiado a 15.318 trabajadores en todo el país, tal como lo muestra la tabla 6 y 7.

Tabla No 6. Acuerdos de formalización laboral suscritos vigencia 2012

DIRECCION TERRITORIAL	SECTOR	No. DE TRABAJADORES FORMALIZADOS 2012
VALLE DEL CAUCA	Puertos	791
	Azucarero	10.485
	Servicios Públicos	571
META	Palmero	1.271
TOTAL		13.118

Fuente: Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección-Mintrabajo, 2013

Tabla No 7. Acuerdos de formalización laboral suscritos vigencia julio 2013

DIRECCION TERRITORIAL	SECTOR	No. DE TRABAJADORES FORMALIZADOS 2013
ANTIOQUIA	Transporte y Almacenamiento	443
VALLE DEL CAUCA	Salud	268
	Manufacturero	124
CAUCA	Salud	278
RISARALDA	Servicios Públicos	244
ARAUCA	Transporte y Almacenamiento	52
BOLIVAR	Salud	310
CUNDINAMARCA	Actividades Artísticas, entretenimiento y recreación	436
SANTANDER	Producción y comercialización de aceite de palma	45
TOTAL		2.200

Fuente: Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección-Mintrabajo, 2013

II. AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

3. LEY DE FORMALIZACIÓN Y GENERACIÓN DE EMPLEO

OBJETIVO

La Ley 1429 de 2010 tiene como propósito la formalización y la generación de empleo, con el fin de generar incentivos a la formalización en las etapas iniciales de la creación de empresas; de tal manera que aumenten los beneficios y disminuyan los costos de formalización.

Con la Ley se logró aplicar el descuento en el Impuesto sobre la Renta y complementarios de los aportes parafiscales y otros contribuciones de nómina. Es decir, a los empleadores que vinculen laboralmente a nuevos empleados menores de veintiocho años, madres cabeza de familia, personas en situación de desplazamiento, personas en condición de discapacidad y mujeres mayores de 40 años, podrán tomar los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, así como el aporte en salud a la subcuenta de solidaridad del FOSYGA y el aporte al Fondo de Garantía de Pensión Mínima como descuento tributario para efectos de la determinación del impuesto sobre la renta y complementarios; siempre que: el empleador responsable del impuesto incremente el número de empleados con relación al número que cotizaban a diciembre del año anterior, e incremente el valor total de la nómina, la suma de los ingresos bases de cotización de todos sus empleados, con relación al valor de dicha nómina.

AVANCES

Los avances de la Ley 1429 se puede medir desde dos grupos diferentes: formalización empresarial y laboral.

- Hasta marzo de 2013, 557.101 pequeñas empresas han sido beneficiadas de progresividad en el registro mercantil.
- De esas empresas, 66.729, equivalente al 11,9%, se encontraban cotizando a seguridad social por al menos un empleado, las cuales generaron 460.814 empleos.
- 14.616 pequeñas empresas han obtenido descuentos en el pago de parafiscales para más de 102.598 empleos, es decir, es el 22,2% respecto al empleo total en estas empresas.

4. FORMALIZACIÓN LABORAL SECTORIAL – FORMALIZACIÓN A LA MEDIDA

OBJETIVO

La formalización laboral sectorial tiene como objetivo trabajar de manera articulada con los diferentes sectores económicos, gremios, organizaciones de productores y trabajadores, para implementar estrategias de formalización que apunten a la mejora de condiciones laborales de trabajadores, en especial los independientes o autoempleados, en materia de afiliación al sistema de seguridad social.

Actualmente se está trabajando en un plan de acción con el sector agrícola, transporte, construcción, minería y confecciones.

PLAN DE ACCIÓN DE FORMALIZACIÓN

Diagnóstico

- Caracterización de las cadenas productivas
- Identificación de las poblaciones objetivo
- Identificación de las barreras a la formalización
- Realización, sistematización y análisis de encuestas.
- Trabajo concertado para establecer ajustes normativos necesarios para la formalización laboral del sector.

Diseño de Herramientas

- Diseño de materiales y metodologías de comunicación, capacitación y asistencia técnica, teniendo en cuenta:
 - Objetivos de comunicación, capacitación y asistencia técnica
 - Público objetivo
 - Selección y tratamiento de lenguajes (visual, auditivo y escrito) de acuerdo a la caracterización de los grupos objetivos.

Plan de promoción y sensibilización sobre la política de formalización laboral y sus beneficios

- Definición de subsectores, áreas y población objetivo.
- Construcción de herramientas didácticas y de comunicación.
- Diseño de mecanismos para seguimiento y evaluación

Plan de Capacitación y Asistencia Técnica en temas de contratación, seguridad social y afiliación.

- Instrucción y acompañamiento en temas de contratación, seguridad social y afiliación.
- Instrucción y acompañamiento a las organizaciones, en el caso de pequeños productores.
- Articulación con la oferta de programas productivos, de generación de ingresos, y de emprendimiento, en el caso de pequeños productores.

FORMALIZACIÓN EN SECTORES PRIORIZADOS

- **Sector Agrícola:** Junto al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y la Sociedad de Agricultores de Colombia se han definido un plan de acción que incluye una sensibilización, capacitación y asistencia técnica, y se han seleccionado inicialmente dos subsectores, panela y palma, para trabajar en un plan piloto.
- **Sector Transporte:** Junto al Ministerio de Transporte y la Secretaría de Movilidad de Bogotá se pretende realizar la formalización del sector, de igual manera realizar una revisión y ajuste a la normativa para regular las formas de contratación.
- **Sector Construcción:** Junto con CAMACOL se adelanta el pacto de formalización entre las partes, a partir del cual se desarrolla una fase piloto del plan de sensibilización y capacitación. Asimismo, se identificarán las barreras de la formalización.
- **Sector Minero:** Junto con el Ministerio de Minas y Energía se realizó un convenio para temas de capacitación en riesgos laborales, y se coordinará un plan de sensibilización, capacitación y asistencia técnica en temas de contratación y afiliación a seguridad social.
- **Sector Confecciones:** Junto al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y la Cámara Colombiana de las Confecciones se tiene como objetivo crear oportunidades de formalización de proveedores y de igual manera, realizar el Plan de formación para el trabajo.

AVANCES

Los avances realizados dentro de la política de formalización laboral en los sectores son:

- Pacto por la formalización con la Sociedad de Agricultores de Colombia firmado, y Plan de Acción de formalización para el sector agropecuario validado con la SAC y el Ministerio de Agricultura.
- Pacto por la Formalización con la Cámara Colombiana de la Construcción firmado y piloto de sensibilización y capacitación en fase de implementación.
- Piloto de desarrollo de proveedores en fase de implementación con Fedepalma, en el Sector Agropecuario y Prodesa en el Sector Construcción.
- Acercamiento al sector minero para articular el Programa Nacional de Formalización Minera del Ministerio de Minas – PRONAFOMI y el plan de sensibilización, capacitación y asistencia técnica de formalización laboral.
- Participación en las mesas de trabajo de Transporte