



AVANCES LABORALES EN COLOMBIA.

Informe sobre el cumplimiento de Colombia en el marco del Capítulo de Desarrollo Sostenible TLC Unión Europea

1. CONTENIDO DEL CAPITULO:

I.- Texto del Título IX

El título IX sobre Comercio y Desarrollo Sostenible, suscrito entre la Unión Europea, Colombia y Perú dispone:

“TÍTULO IX COMERCIO Y DESARROLLO SOSTENIBLE ARTÍCULO 267 Contexto y objetivos 1.

Recordando la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo de 1992 y la Agenda 21 adoptadas por la Conferencia de Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo el 14 de junio de 1992, los Objetivos de Desarrollo del Milenio adoptados en septiembre de 2000, la Declaración de Johannesburgo sobre Desarrollo Sostenible y su Plan de Implementación, adoptados el 4 de septiembre de 2002 y la Declaración Ministerial sobre Empleo Pleno y Trabajo Decente adoptada por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas en septiembre de 2006, las Partes reafirman su compromiso con el desarrollo sostenible, para el bienestar de las generaciones presentes y futuras. En este sentido, las Partes acuerdan promover el comercio internacional, a modo de contribuir con el objetivo de desarrollo sostenible y trabajar para integrar y reflejar este objetivo en su relación comercial. En particular, las Partes resaltan el beneficio de considerar los asuntos laborales y ambientales relacionados con el comercio como parte de un enfoque integral orientado hacia el comercio y el desarrollo sostenible.

2. En vista de lo dispuesto en el párrafo 1, son objetivos de este Título, entre otros:

(a) promover el diálogo y la cooperación entre las Partes con miras a facilitar la aplicación de las disposiciones del presente Título y fortalecer las relaciones entre comercio y políticas y prácticas laborales y ambientales;

(b) fortalecer el cumplimiento de la legislación laboral y ambiental de cada Parte, así como los compromisos derivados de los convenios y acuerdos internacionales referidos en los artículos 269 y 270, como un elemento importante para mejorar la contribución del comercio al desarrollo sostenible;

(c) fortalecer el papel del comercio y la política comercial en la promoción de la conservación y uso sostenible de la diversidad biológica y de los recursos naturales, así como en la reducción de la contaminación de acuerdo con el objetivo de desarrollo sostenible;

(d) fortalecer el compromiso con los principios y derechos laborales de acuerdo con lo dispuesto en este Título, como un elemento importante para mejorar la contribución del comercio al desarrollo sostenible; (e) promover la participación pública en los asuntos cubiertos por este Título. PE/CO/EU/es 323 3. Las Partes reafirman su plena disposición a cumplir con sus compromisos en el presente Título teniendo en cuenta sus propias capacidades, y en particular sus capacidades técnicas y financieras.

4. Las Partes reiteran su compromiso de abordar los retos globales en materia ambiental, de acuerdo con el principio de responsabilidades comunes pero diferenciadas.



5. Las disposiciones del presente Título no se interpretarán ni serán utilizadas como un medio de discriminación arbitraria o injustificable entre las Partes o una restricción encubierta al comercio o a la inversión.”.

2. Resolución de 13 de junio de 2012

El Parlamento Europeo el 13 de junio de 2012, expidió una Resolución sobre el Acuerdo Comercial entre la UE, Colombia y Perú, dentro de la cual se realizan una serie de exigencias en el ámbito laboral:

La UE, pide a los países andinos que garanticen la elaboración de una hoja de ruta, transparente y vinculante, sobre derechos humanos, medioambientales y laborales, que debe dirigirse esencialmente a salvaguardar los derechos humanos, ampliar y mejorar los derechos de los sindicalistas y proteger el medio ambiente; sugiere que tengan en cuenta el Plan de Acción sobre Derechos Laborales entre Colombia y los Estados Unidos y, en particular, lo siguiente:

- La aplicación y puesta en práctica de actos legislativos y medidas políticas que garanticen la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva, sin lagunas, en particular para los trabajadores del sector informal, especialmente mediante la eliminación del uso de cooperativas, pactos colectivos u otras medidas que tengan por finalidad o efecto negar a los trabajadores sus derechos sindicales o los beneficios de una relación laboral directa;
- las inspecciones laborales estrictas que acarreen sanciones en caso de discriminación, despidos injustificados, intimidación y amenazas contra los trabajadores;
- las medidas claras y verificables para reforzar el diálogo social en los niveles regional y local, así como por parte de las empresas;
- la introducción de medidas destinadas a garantizar la aplicación efectiva de la legislación en materia de protección del medio ambiente y la diversidad, en particular frente a los efectos negativos de la deforestación y la extracción de materias primas;
- la adopción de las medidas necesarias para poner fin a la impunidad, investigando, actuando penalmente y castigando en tribunales civiles a aquellas personas con mayor responsabilidad tanto intelectual como material en los delitos cometidos en Colombia;
- el logro de unos objetivos claros, sujetos a un calendario y basados en resultados en cada uno de los ámbitos anteriores;
- la petición a la Comisión Europea para que comience inmediatamente a asistir a Colombia y Perú en la creación y aplicación del proceso descrito, y la exigencia de que elabore un informe periódico que se presentará, para su valoración, al Parlamento Europeo;
- el importante hecho de que algunos de los objetivos de esta hoja de ruta han de lograrse preferentemente antes de la entrada en vigor del Acuerdo Comercial;

3. ACCIONES DEL GOBIERNO DE COLOMBIA FRENTE A LOS COMPROMISOS DEL ACUERDO.

I. LUCHA CONTRA LA INFORMALIDAD

a. Formalización Laboral

El Ministerio del Trabajo ha llevado a cabo distintas estrategias y ha puesto en marcha una serie de políticas públicas para poder combatir la informalidad laboral del país. Desde 2016 el Ministerio del Trabajo está avanzando en la formulación de la “Política Nacional de Trabajo Decente 2018 – 2030” con el objetivo de brindar orientaciones al Sector trabajo en los próximos años, para aportar al cumplimiento de Colombia con los ODS. En este sentido, el país ha encaminado sus políticas y esfuerzos para disminuir la tasa de desempleo del país y lo logró, a pesar de la reducción de la tasa de crecimiento económico en toda la región. En Colombia, la tasa de desempleo pasó del 12% en el 2010 al 9,4% en el 2017 y el porcentaje de ocupados informales entre el 2010 y el 2017 pasó del 69,7% al 62,3% gracias en parte a las políticas para mejorar las condiciones de calidad del empleo de los trabajadores colombianos.

Para el año 2017, 22 millones 382 mil personas se encontraron ocupadas. El total de ocupados formales, medido por aquellos ocupados que cotizan a pensión, fue de 8.2 millones de personas, mientras que el total de ocupados informales, es decir, ocupados que no cotizan a pensión, fue de 13 millones 595 mil personas. En el año 2017, se logró alcanzar un porcentaje de formalización laboral del 36,8% de la población ocupada que contribuye efectivamente al sistema de seguridad social en pensión, que significó un avance de siete puntos porcentuales en comparación con la cifra del año 2010 – 29,8 %

Así mismo, con el propósito de consolidar el trabajo decente, la seguridad social para todas las personas, y el desarrollo de políticas activas de generación de empleo, se creó la Red Nacional de Formalización Laboral (RNFL) mediante el Decreto 567 de 2014, estrategia del Ministerio del Trabajo que materializa la ejecución de sus acciones por medio de la promoción, la capacitación, la orientación, el acompañamiento, la intervención en la afiliación, el seguimiento y el control de los proyectos, planes y actividades orientadas a la formalización laboral de los trabajadores y trabajadoras en Colombia. Actualmente la RNFL articula, concerta y gestiona su agenda a través de 35 mesas regionales donde está instalada la estrategia. En estos espacios se proponen las actividades a desarrollar de acuerdo al trabajo colaborativo y al plan de trabajo diseñado con el apoyo de diferentes entidades públicas y privadas.

Se sensibilizaron y capacitaron a 22.000 personas en la vigencia 2017 y 5.600 personas, a 30 de junio de 2018 sobre los beneficios de la seguridad social a través de eventos realizados, creando conciencia y explicando los derechos de los trabajadores y trabajadoras de sectores y poblaciones con altas tasas de informalidad. La RNFL cuenta con 436 aliados estratégicos a nivel nacional y tiene presencia en los 32 departamentos del país.

Por otro lado, de la mano de los procesos de inspección, vigilancia y control, se diseñó una política de formalización laboral, para las empresas que incumplan las normas laborales en procesos de subcontratación laboral, sancionando quien incumpla, pero a su vez haciendo acuerdos de formalización. Desde el 2014 hasta el 2017 se han suscrito 212 acuerdos de formalización que han beneficiado 35.719 trabajadores. En 2017 se suscribieron 47 acuerdos de formalización que beneficiaron a 6035 trabajadores. Para la verificación del cumplimiento de los términos de los acuerdos de formalización suscritos se realizaron en 2017, 180 visitas de seguimiento y verificación.

Para 2018 se aumentó el número de personas encargadas de socializar y capacitar a los empleadores en materia de normas para la formalización y el beneficio de optar por ello. De igual manera, y mediante una estrategia de territorialización (división del país en tres zonas), se han impulsado y gestionado la suscripción de más acuerdos de formalización.

ACUERDOS DE FORMALIZACIÓN LABORAL SUSCRITOS 2012 - 2017			
AÑO	No. ACUERDOS SUSCRITOS	No. TRABAJADORES FORMALIZADOS	No. VISITAS DE SEGUIMIENTO A LOS ACUERDOS
2012	3	1.905	0
2013	42	9.571	16
2014	39	9.332	64
2015	72	4.544	52
2016	54	3.930	157
2017 *	49	6.148	181
TOTAL	259	35.430	470



Acciones de Inspección:

- En 2.017 el Ministerio del Trabajo realizó 2.200 visitas. En 2.018, se realizarán 5.000 visitas, lo cual significa un incremento del 227% con respecto a las realizadas en el 2.017.
- Mediante la Resolución 3783 del 29 de septiembre de 2017 se le otorgó a la Unidad de Investigaciones Especiales funciones para: Adelantar las actuaciones relacionadas con el uso indebido de pactos colectivos; contratos sindicales e intermediación laboral en los sectores críticos: puertos, azucarero, palmas, minas y floricultor.
- Mediante Resolución 5242 del 11 de diciembre de 2017, se aumentó el número de integrantes de la Unidad de Investigaciones Especiales a 15.
- Para llegar a las zonas rurales, el Ministerio del Trabajo en 2017 realizó 6 ferias de servicios en municipios con importante participación geográfica rural o de conflictividad laboral (En el Valle del Cauca: Candelaria, Florida, El Dovio y Palmira. En Antioquia: Amagá. En Tolima: Ibagué). Fueron capacitadas 1.695 personas.
- En 2018 se está adelantando un programa especial destinado a la prestación del servicio de Inspección del Trabajo móvil, la cual se concentrará en nueve (9) Departamentos (Cauca, Valle del Cauca, Antioquia, Bolívar, Magdalena, Córdoba, Sucre, Cundinamarca, Boyacá) y se priorizaron en 18 municipios

Igualmente, el Ministerio del Trabajo ha adoptado e implementado regulaciones que han reducido significativamente el uso de cooperativas de trabajo, así como sancionado a los contratos sindicales y SAS que hacen intermediación laboral ilegal. En este sentido, las cooperativas de trabajo asociado se redujeron ostensiblemente: mientras en 2010 se crearon más de 2.000 cooperativas, en 2016 tan solo 270. De igual manera, el Sena ha mejorado también ostensiblemente su capacidad de cobrar efectivamente las sanciones confirmadas: cuando se inició el proceso con la OCDE, solo cobraba el 32% de las sanciones posibles, hoy está cobrando el 66%. Desde el 2014 se ha impuesto multas por más de 169 millones de dólares, de las cuales 93 millones han sido por uso indebido de intermediación laboral. La recolección efectiva de las multas y el seguimiento a los acuerdos de

formalización laboral también han mejorado y se encuentran bajo estricto seguimiento a través de informes públicos trimestrales. En el 2017 se obtuvo el recaudo más alto desde que el SENA realiza el cobro, con un total de \$13.711.076.751 COP. Esto representa un aumento de 38% frente a lo recaudado en 2016.

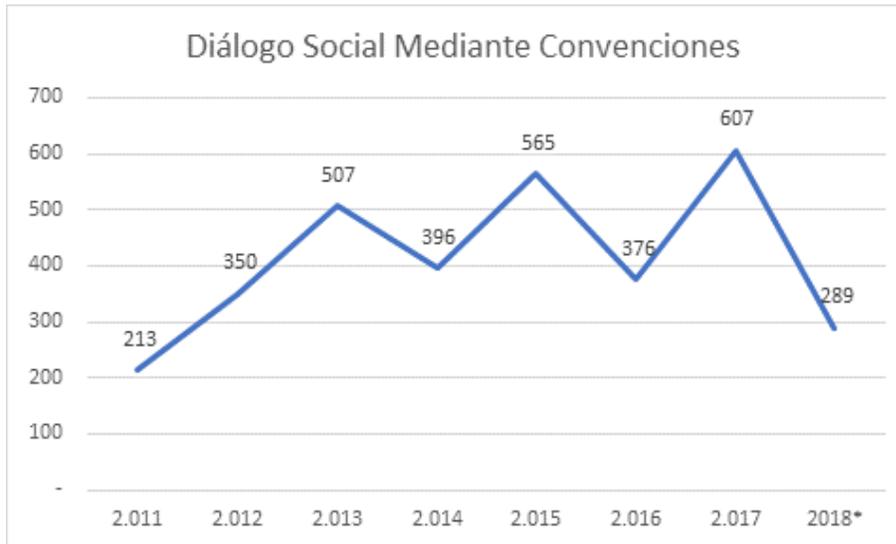


b. Acciones para garantizar el ejercicio del derecho de asociación y la libertad sindical.

En Colombia el artículo 39 de la Constitución garantiza el derecho de asociación sindical, el Derecho de Asociación ha sido protegido ampliamente por el Estado y la Jurisprudencia de la Corte Constitucional que ha señalado que (i) todo trabajador sin distinción de su origen, sexo, raza, nacionalidad, orientación política, sexual o religiosa entre otras, que se identifique en un grupo con intereses comunes tiene el derecho a asociarse libremente; (ii) la prohibición de intervención estatal se circunscribe a abstenerse de injerir en el ámbito de constitución, organización y funcionamiento interno, los cuales son exclusivos del sindicato, siempre y cuando no transgredan la legalidad ; (iii) la garantía constitucional de libertad de asociación protege a la colectividad por lo que esta prima sobre los derechos subjetivos del trabajador que puedan concurrir o colisionar con los derechos de la organización; (iv) la disolución o cancelación de la personería jurídica solo puede darse por vía judicial. En ese orden de ideas es importante señalar que en Colombia solo está restringido el derecho de asociación para las fuerzas militares. En Colombia existen importantes organizaciones Sindicales de trabajadores independientes.

Para el Gobierno es claro que la negociación colectiva es un elemento que contribuye a mantener la paz social, favorece la estabilidad de las relaciones laborales que pueden verse perturbadas por discusiones no resueltas en el mundo laboral. En este sentido ha expedido en los últimos años importantes normas para facilitar la negociación colectiva, los Decretos 89 del 2014 y 17 del 2016, permite la unidad de negociación colectiva en las empresas que tienen varios sindicatos y agilizando los trámites para la convocatoria de los tribunales de arbitramento. Desde el año 2010 al 2014 se han depositado 1574 convenciones colectivas y en los últimos dos años del 2015 al 2016 se depositaron 941 convenciones colectivas, en los años 2017 a 2018 se han depositado 896 convenciones colectivas con corte a 15 de noviembre.

La siguiente gráfica muestra los nuevos depósitos de convenciones colectivas desde el año 2011.



En Colombia en los últimos años a raíz de un desarrollo constitucional del artículo 39 se ha presentado un auge en el derecho de asociación que ha traído como consecuencia una proliferación de organizaciones sindicales de primer, segundo y tercer grado, lo que ha generado que en una empresa, por ejemplo puedan haber 83 sindicatos que dispersa el dialogo social y la negociación colectiva, el interés del Gobierno es que exista interlocutores representativos para que permita niveles de concertación que traerán como consecuencia importantes negociaciones colectivas que beneficiarán a todas las partes.

c. Protección del Derecho de Asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva.

La Corte Constitucional reiteradamente ha señalado que *el derecho de asociación sindical se encuentra establecido en el artículo 39 Superior que dispone que todos los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir asociaciones o sindicatos, sin la intervención Estatal. Adicionalmente, establece que su reconocimiento jurídico se produce con la inscripción del acta de constitución y la cancelación o suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial.*”

La Corte Constitucional ha indicado que se vulnera el derecho fundamental de asociación sindical por discriminación, cuando el empleador da un trato diferenciado negativo e injustificado a los trabajadores sindicalizados respecto de los que no lo están.

Por otra parte, la Corte Constitucional ha establecido que el derecho de asociación sindical tiene una estrecha relación con el de libertad sindical en la medida en que éste permite el cumplimiento de sus fines. En este sentido, en la **sentencia C-399 de 1999**^[70], ese Tribunal definió el derecho de asociación sindical como *“la facultad de toda persona para comprometerse con otra en la realización de un proyecto colectivo, libremente concertado, de carácter social, cultural, político, económico, etc. a través de la conformación de una estructura organizativa, reconocida por el estado (...) [y] abstenerse a formar parte de una determinada asociación y la expresión del*

derecho correlativo a no ser obligado, -ni directa ni indirectamente a ello-, libertad que se encuentra protegida por los artículos 16 y 38 de la Constitución”.

En relación con los pactos Colectivos estos se encuentran regulados en nuestro ordenamiento colombiano, al respecto la Corte Constitucional ha señalado:

“Los pactos y las convenciones son instrumentos o mecanismos para la negociación colectiva, destinada a dar solución y a poner fin a los conflictos colectivos de trabajo y a precaver que éstos desemboquen en la huelga.

Los pactos y las convenciones colectivas tienen como finalidad “fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia”. Es decir, que unos y otras tienen no sólo un carácter normativo sino un elemento obligatorio o aspecto obligacional, con los alcances que quedaron precisados en la aludida sentencia C-009 de 1994.

Los pactos y convenciones se rigen por normas jurídicas comunes.

La diferencia entre los pactos y las convenciones estriba en que aquéllos se celebran entre los patronos y los trabajadores no sindicalizados, mientras éstas se negocian “entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales por la otra”.

El patrono goza de libertad para celebrar con los trabajadores no sindicalizados pactos colectivos, que pueden coexistir con convenciones colectivas de trabajo. No obstante, esta regla general tiene su excepción en el art. 70 de la ley 50 de 1990, que dice: “cuando el sindicato o sindicatos agrupen más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, ésta no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes.

En este orden de ideas, es posible arribar a la conclusión de que si tanto pactos colectivos como convenciones colectivas deben regular objetivamente las relaciones de trabajo de la empresa, que obliguen tanto a trabajadores no sindicalizados como sindicalizados, las condiciones o prescripciones de unos y otras deben ser iguales con el fin de garantizar el derecho a la igualdad, porque éste se quebranta cuando frente a unas mismas situaciones de hecho objetivas en materia de relaciones de trabajo, se otorga un trato diferenciado que no tiene, como se dijo antes un fundamento objetivo y razonable. ¿En efecto, se pregunta la Sala cuál sería el fundamento para establecer diferencias de orden laboral entre los trabajadores afiliados al sindicato y los que no se encuentran afiliados a éste?

La respuesta es que tal fundamento no existe, a no ser que se quiera esgrimir como razón para ello la libertad y la liberalidad patronal. Sin embargo, a juicio de la Corte, dicha razón no se acompasa con el respeto a los derechos fundamentales a la igualdad y a la asociación sindical, pues al patrono no le puede ser permitido, escudado en la libertad para convenir o contratar y para disponer libremente de su patrimonio, desconocer los derechos principios y valores constitucionales”.

La Constitución, en su artículo 39, reconoce el derecho de sindicalización a todos los trabajadores, salvo a los miembros de la fuerza pública; y, en el artículo 93, ordena que los derechos contenidos en dicha Carta se interpretarán de conformidad con los tratados sobre derechos humanos ratificados por Colombia, en consonancia con el inciso 4º del artículo 53 del mismo conjunto de normas

superiores que dice que los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte del derecho interno.

Es decir que la igualdad de oportunidades que desarrolla el legislador de cara a los trabajadores no sindicalizados, al lado de la libertad del empleador para celebrar pactos colectivos con estos trabajadores, mediante la fijación de las normas que regula el pacto colectivo en el mencionado artículo 481, no debe entenderse en contra o en perjuicio del ejercicio del derecho fundamental de la libertad sindical. Por ende, se ha de rechazar cualquier solución al caso que limite la realización de este derecho fundamental, pues, a luz del artículo 1º del Convenio 98 de la OIT que hace parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto, el reconocimiento de la libertad sindical por el artículo 39 de la Constitución y el Convenio No. 87 implica también el deber de protección adecuada contra todo acto que disuada o sancione su ejercicio. Reza el artículo 1º del aludido convenio 98 lo siguiente:

“1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

(a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

(b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.”

Así las cosas, la Corte Constitucional si bien estableció que los pactos colectivos no son inconstitucionales, señaló los parámetros en los que deben ser suscritos, así las cosas, los pactos colectivos, celebrados en detrimentos de las normas laborales, además de la posibilidad de ser sancionados por el Ministerio pueden llegar a ser sancionados por lo dispuesto por el artículo 200 del Código Penal.

A continuación, nos permitimos transcribir el artículo 200:

“Artículo 200. Violación de los Derechos de Reunión y Asociación. <Artículo modificado por el artículo 26 de la Ley 1453 de 2011. El nuevo texto es el siguiente:> El que impida o perturbe una reunión lícita o el ejercicio de los derechos que conceden las leyes laborales o tome represalias con motivo de huelga, reunión o asociación legítimas, incurrirá en pena de prisión de uno (1) a dos (2) años y multa de cien (100) a trescientos (300) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

En la misma pena incurrirá el que celebre pactos colectivos en los que, en su conjunto, se otorguen mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados, respecto de aquellas condiciones convenidas en convenciones colectivas con los trabajadores sindicalizados de una misma empresa. La pena de prisión será de tres (3) a cinco (5) años y multa de trescientos (300) a quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes si la conducta descrita en el inciso primero se cometiere:



1. Colocando al empleado en situación de indefensión o que ponga en peligro su integridad personal.
2. La conducta se cometa en persona discapacitada, que padezca enfermedad grave o sobre mujer embarazada.
3. Mediante la amenaza de causar la muerte, lesiones personales, daño en bien ajeno o al trabajador o a sus ascendientes, descendientes, cónyuge, compañero o compañera permanente, hermano, adoptante o adoptivo, o pariente hasta el segundo grado de afinidad.
4. Mediante engaño sobre el trabajador”.

Es importante reiterar que la Corte Constitucional ha fijado unos límites para la celebración de los pactos colectivos, los cuales están acordes con la norma penal referida anteriormente.

d. Procesamiento de casos por trabajo bajo el Código Penal

Desde el 2015 la Fiscalía ha trabajado con el Ministerio de Trabajo y la OIT para dar prioridad a los casos que tienen mayor posibilidad de avanzar rápidamente por el sistema judicial. Más recientemente, el Ministerio de Trabajo y el nuevo Fiscal General han establecido un plan de trabajo para abordar casos relacionados con la violación al derecho de asociación y el uso indebido de los pactos colectivos

Avance procesal mayo-2018

Casos recibidos desde enero del 2016 a julio del 2018 2.225. Entre enero del 2017 y julio del 2018 la Fiscalía recibió 426 denuncias, a continuación se relaciona la gestión de la Fiscalía General de la Nación.

- 133 Casos conciliados
- 383 casos el trabajador, sindicato desistió de la querrela
- 188 casos la denuncia fue presentada fuera de término exigido por la Ley (6 meses)
- 1099 fueron archivados y de estos el 55% se estableció que la conducta desplegada no constituyo delito
- 118 casos finalizaron el proceso por conexidad es decir se continuó la investigación bajo otra noticia criminal
- 90 casos finalizados por extinción de la acción penal, inactividad por conexidad, extinción de la querrela y preclusión.

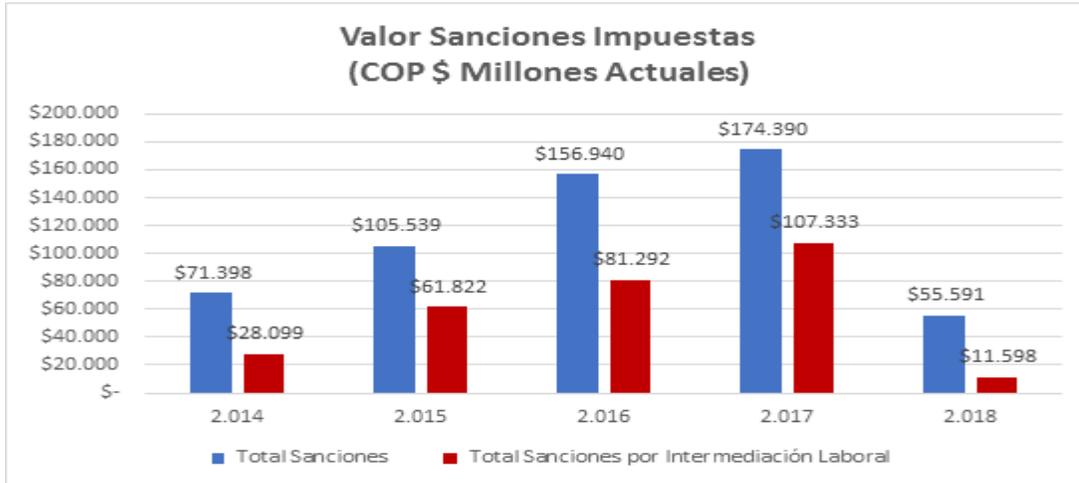
Como se puede observar la gestión de la Fiscalía General de la Nación en esta conducta punible que permite la protección de los derechos de asociación y libertad sindical ha sido sin precedentes permitiendo que no solo se investigue las conductas sino que haya paz laboral fin buscado en las conciliaciones.

II. CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL - INSPECCIÓN LABORAL.

El sistema de Inspección, Vigilancia y Control ha sido fortalecido significativamente para lograr el cumplimiento de efectivo de las normas laborales del trabajo. El número de inspectores del trabajo se ha más que duplicado, pasando de 524 inspectores en 2011 a 904 en 2018, su salario se ha incrementado en una tasa mayor que el de los demás servidores públicos; se ha elaborado un sistema electrónico de manejo de las investigaciones el cual se seguirá fortaleciendo a través del proyecto de cooperación con Estados Unidos y la OIT. Del mismo modo, el programa de capacitaciones ha sido mejorado y se ha diseñado un nuevo currículum de capacitaciones a través del mismo proyecto de cooperación; el presupuesto para inspección y control se incrementó en un 130% en 2017 y 67% para 2018.

La Dirección de Inspección, Vigilancia, Control Gestión Territorial, teniendo en cuenta lo dispuesto en las funciones del artículo 27 del Decreto 4108 de 2011 y considerando que las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales requieren el acompañamiento continuo para el buen desarrollo de sus actuaciones administrativas y misionales, ha determinado estructurar un “Plan Padrino” que empezó a regir desde enero de 2018, en donde profesionales de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, seleccionados por su elevado nivel de compromiso, sus competencias e interés por el mejoramiento del proceso, brindan apoyo permanente a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales, con el fin de lograr el mejoramiento continuo de la territorial en cuanto al cumplimiento de diferentes metas establecidas en el plan de acción anual y elevar el nivel de eficacia, eficiencia y efectividad de la gestión del Ministerio del Trabajo en los territorios.

Sanciones Ministerio del Trabajo



a. Sistema de información de Inspección, Vigilancia y Control

El Ministerio del Trabajo, con la cooperación del Gobierno de Estados Unidos y la OIT ha diseñado importantes herramientas con el fin de mejorar la inspección, dar mayor transparencia a los procesos, una de los principales compromisos fue el diseño e implementación del Sistema de información.

A través de un Acuerdo de Cooperación Técnica celebrado entre el Departamento de Trabajo de los EE. UU. y la OIT, se creó el proyecto de cooperación técnica para la promoción del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo en Colombia, el cual incluye entre sus actividades el desarrollo de un sistema de información para el registro y análisis de datos sobre Inspección del Trabajo.

Como resultado del mencionado proyecto, la Organización Internacional del Trabajo "OIT" y el Ministerio del Trabajo, mediante el Convenio 209 del 28 de abril de 2016, aunaron esfuerzos para diseñar e implementar un Sistema de Información que contenga los módulos del Procedimiento de Averiguación Preliminar y el Procedimiento Administrativo Sancionatorio, para la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial.

En desarrollo del señalado Convenio, las partes procedieron a estructurar el Sistema de Información de Inspección, Vigilancia y Control y adicionalmente la OIT adelantó su diseño y desarrollo. De igual forma, realizó procesos de capacitación teórico – prácticos a todos los funcionarios del Ministerio del Trabajo que interactuaran con el Sistema de Información.

Dicho Sistema permite verificar y conocer de primera mano y en tiempo real, el estado actual cada una de las etapas de las averiguaciones preliminares y de los procedimientos administrativos sancionatorios iniciados en las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales y en la Unidad de Investigaciones Especiales.

El sistema de información está instalado y en funcionamiento en las 35 direcciones territoriales, y se encuentra instalada y en funcionamiento en 79 inspecciones municipales, superando la meta del



2018 que eran 50. Se espera que en el 2019 se encuentren en funcionamiento en las 69 inspecciones municipales restantes.

Durante el periodo 2018 se ha implementado el Sistema de información de IVC en 33 direcciones territoriales, 2 oficinas especiales (Barrancabermeja y Urabá), y la unidad de trabajo de investigaciones especiales. De 119 inspecciones municipales, 56 cuentan con información de expedientes incluidos en el sistema y se realizará visita de implementación a 24 inspecciones municipales para culminar el periodo.

De igual forma, se estableció un módulo puente) entre el Ministerio del Trabajo y el Sena para el cobro de las multas.

- El 18 de marzo de 2018 se establece acuerdo técnico de servicio de interoperabilidad No. WSDATEXT001.
- En el periodo abril a octubre de 2018 se diseña y desarrolla el módulo de servicio web para interoperabilidad de los sistemas del Ministerio del Trabajo y SENA.
- Durante los meses de noviembre y diciembre de 2018 se realizarán pruebas y estabilización al desarrollo del servicio web.
- Se proyecta para el año 2019 la realización del plan piloto en territorio y el esquema de capacitación e implementación a nivel nacional.
- Desde la Dirección de inspección, vigilancia y control se realiza seguimiento y verificación de las transacciones necesarias al cobro de multas dirigidas al SENA.

RECURSO HUMANO:

- Para fortalecer el proyecto se realizó la contratación de un experto estadístico para mejorar la calidad de los informes periódicos y garantizar así la veracidad y mejoramiento en la generación de los boletines trimestrales del Ministerio del Trabajo.
- Con el fin de garantizar la estabilidad del servicio y asistencia al usuario final, se realiza la contratación de 7 expertos en tecnologías de la información.

Inspección móvil rural:

El Gobierno viene desarrollando un proceso de implementación de la Inspección Móvil del Trabajo, actualmente el modelo tiene las siguientes características:

La inspección móvil tiene como objetivo el acercamiento del Sistema de Inspección del Trabajo a todas las regiones del país donde existan relaciones de trabajo con especial énfasis en los sectores rurales y en particular en municipios que hayan sido denominados PDET, es decir, aquellos beneficiarios del programa subregional de transformación integral del ámbito rural a 10 años, a través del cual se ponen en marcha con mayor celeridad los instrumentos de la Reforma Rural Integral en los territorios más afectados por el conflicto armado, la pobreza, las economías ilícitas y la debilidad institucional.

La intervención del Ministerio del Trabajo se desarrolla a través de tres modelos, los cuales se describen a continuación:



1. Ciclo de Intervención Integral

La inspección móvil vela por la protección de los derechos laborales de los trabajadores del campo, de los que se desempeñen en actividades agropecuarias, de la población trabajadora vulnerable, de los trabajadores que por la naturaleza del trabajo desempeñen actividades en regiones rurales apartadas, realicen actividades en la informalidad, sean adolescentes trabajadores en las zonas rurales, o se encuentren en regiones donde no exista presencia permanente de las autoridades del trabajo.

Objetivos Específicos

Las autoridades del trabajo que adelanten la inspección móvil deberán cumplir un conjunto de actividades de carácter especial de forma gradual, sin perjuicio de sus funciones, con el fin de velar por los derechos laborales y las relaciones de trabajo, así como, el desarrollo de políticas incluyentes a los trabajadores:

- Sensibilizar y capacitar a estudiantes de bachillerato de los grados 10 y 11, empleadores, trabajadores o potenciales trabajadores y comunidades en general, en materia, acciones y procedimientos básicos para la protección de sus derechos laborales y sus deberes.
- Programar el desarrollo de actuaciones administrativas de inspección en las empresas, comercios, fincas y toda otra fuente de generación de empleo, con el fin de verificar el cumplimiento de los empleadores de los derechos laborales de los trabajadores, de acuerdo a los tipos de relaciones laborales.
- Fomentar mecanismos que permitan la formalización laboral en las regiones, sobre todo de aquellas, en las cuales se utilizan empleadores aparentes o envío de trabajadores en misión sin la debida autorización. Este régimen de visitas se adoptará con especial énfasis en las regiones rurales del país donde el Estado no ha hecho presencia constante.
- Adoptar acciones preventivas, de inspección, vigilancia o control mediante acciones concretas con el fin de erradicar toda forma de trabajo forzoso, trabajo infantil irregular, toda forma de discriminación en contra de los trabajadores debido a su género, opinión política, convicción religiosa, edad, entre otros.

Metodología

El Gobierno, organiza los planes de intervención de manera anual los cuales permitirán el acercamiento constante entre los trabajadores, comunidades y el Ministerio del Trabajo. De igual manera las comunidades, asociaciones de trabajadores o sindicatos podrán solicitar visitas de inspección móvil a su territorio o departamento.

Para el logro de la presencia regional planteada, el Ministerio del Trabajo focaliza el ejercicio en el desarrollo de la siguiente estrategia:

- Sensibilización y capacitación a estudiantes de bachillerato de los grados 10 y 11 – Juntas de Acción Comunal – Trabajadores según propuesta metodológica desde un enfoque territorial y comunitario, en lo relacionado con la garantía efectiva del derecho al trabajo digno y decente. Este proceso se adelantará con un grupo de profesionales, los cuales estarán acompañados por Inspectores de Trabajo, que puedan dinamizar los procesos de adopción por parte de los ciudadanos. Las comunidades intervenidas serán reconocidas como vigías de los derechos laborales.
- Ferias de Servicios de Inspección, Vigilancia y Control donde a la ciudadanía de los municipios objeto de intervención se le lleva la oferta integral de servicios del sector trabajo.
- Instalación de oficina de inspección móvil por el término entre 3 y 5 días, prestando servicios de orientación laboral sobre los trámites y servicios de la inspección laboral.

Los resultados de la implementación integral son los siguientes:

Bajo el modelo de intervención integral a 20 de octubre de 2018 se han realizado 12 implementaciones integrales.

DIRECCIÓN TERRITORIAL	MUNICIPIO	FECHA FERIA	TOTAL CAPACITADOS COMO VIGÍAS	TOTAL ATENCIONES EN OFICINA MÓVIL POR MUNICIPIO	TOTAL ASISTENTES A FERIAS DE SERVICIOS I.V.C*
Municipios PDET					
ANTIOQUIA	ANORI	5/05/2018	81	81	130
	BRICEÑO	18/05/2018	104	32	104
BOLÍVAR	SAN JUAN DE NEPOMUCENO	1/06/2018	163	73	273
CAUCA	PIENDAMO	28/06/2018	170	89	400
	CALOTO	20/10/2018	152	73	160
CÓRDOBA	VALENCIA	10/07/2018	80	315	222
SUCRE	OVEJAS	16/10/2018	120	65	77
Municipios Rurales					
BOYACÁ	SAMACA	20/05/2018	159	194	290
CUNDINAMARCA	PACHO	4/08/2018	157	141	350
MAGDALENA	ZONA BANANERA	13/09/2018	150	27	59
VALLE DEL CAUCA	CERRITO	11/05/2018	107	72	184
	GUACARI	8/09/2018	157	59	350

TOTAL			1600	1221	2599
-------	--	--	------	------	------

(Fuente: Información de los Gestores Territoriales y las Direcciones Territoriales con corte al 20 de octubre de 2018 - Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo)

2. Brigadas de Inspección

En este modelo cada Dirección Territorial debe seleccionar un municipio en su jurisdicción que no sea sede de una inspección de trabajo, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Ser uno de los municipios PDET (Plan de Desarrollo con Enfoque Territorial - municipios de paz) y/o
- Ser municipios con características rurales que presentan alta conflictividad laboral.

En dicho municipio se deberá programar una brigada de inspección que tendrá duración de 1 día, esta jornada deberá incluir el desarrollo de los siguientes componentes:

- Jornada de promoción e información de rutas de atención en inspección, vigilancia y control y/o
- Mesas de trabajo con empleadores y/o comunidades y/o autoridades locales para tratar problemáticas de temas laborales.

Bajo este modelo de operación durante el año 2018, se estableció como meta realizar la actividad en 26 Direcciones Territoriales. Al 30 de septiembre de la presente anualidad, se evidencia la participación de 24 Direcciones Territoriales en 32 municipios de los cuales 11 son de característica PDET y 21 rural, de los cuales 4 municipios son de las zonas más afectadas por el conflicto armado - ZOMAC.

Los resultados de las brigadas corresponden a:

- Las personas atendidas en su gran total son 3.337.

De los cuales 1.634 cuentan con una caracterización, teniendo en cuenta que mediante Resolución 1854 del 02 de mayo del 2018 se creó el Grupo Interno de Trabajo para la Protección de los Derechos Laborales de los Trabajadores Rurales, generando lineamientos para el desarrollo de cada actividad, junto con los formatos a utilizar, lo que permite tener una caracterización de la población atendida. Por esta razón tres Direcciones Territoriales, no cuentan con la caracterización de 285 personas atendidas.

En el total primigenio de 3.337, se tuvo en cuenta las personas que asistieron a las mesas de trabajo con empleadores, comunidades y autoridades locales, donde se abordó problemáticas de temas laborales, adicional a lo anterior se adelantaron asistencias preventivas y conversatorios con diferentes grupos de la comunidad, con un total de 1.418, sin caracterización.

OTRAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN LAS BRIGADAS DE INSPECCIÓN SIN CARACTERIZACIÓN		
No.	ACTIVIDAD	TOTAL PERSONAS ATENDIDAS
1	ASISTENCIA PREVENTIVA	54
2	MESAS DE TRABAJO - CONVERSATORIOS	1315

3	TRABAJO DE CAMPO ESTABLECIMIENTOS DE COMERCIO	49
TOTAL		1418

(Fuente: Información de las Direcciones Territoriales con corte al 30 de septiembre de 2018 - Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo)

III DIALOGO SOCIAL

El Ministerio del Trabajo acoge el concepto de Diálogo Social, emitido por la OIT, según el cual, el diálogo social desempeña un papel crucial en el logro del objetivo de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para conseguir un trabajo productivo y decente, en condiciones de libertad, seguridad y dignidad.

El principal objetivo del diálogo social propiamente dicho es el de promover el logro de un consenso y la participación democrática de los principales interlocutores presentes en el mundo del trabajo. Las estructuras del diálogo social, así como los procesos que se han desarrollado con éxito han sido capaces de resolver importantes cuestiones de índole económica y social, han alentado el buen gobierno, el progreso y la paz sociales, la estabilidad e impulsado el desarrollo económico.

El Gobierno tiene en cuenta los principales principios del dialogo social:

- La existencia de organizaciones de trabajadores y empleadores sólidos e independientes.
- La voluntad política y el compromiso de todas las partes interesadas.
- El respeto por los derechos de asociación y libertad sindical.
- Un apoyo institucional adecuado.

De esta manera, un Diálogo Social efectivo, proactivo y propositivo permite consolidar empresas sostenibles y brindar a los trabajadores la garantía plena de sus derechos y contribuye al desarrollo de una sociedad pujante con empleos sostenibles y trabajo decente, no obstante sabemos que el escenario hoy ha cambiado, generando grandes expectativas frente a la recuperación y la sostenibilidad de la confianza de la sociedad civil en las instituciones y en la resolución de todo tipo de conflictos mediante el diálogo, junto con la contribución del Estado a través de la adecuación normativa de las leyes laborales, construidas colectivamente.

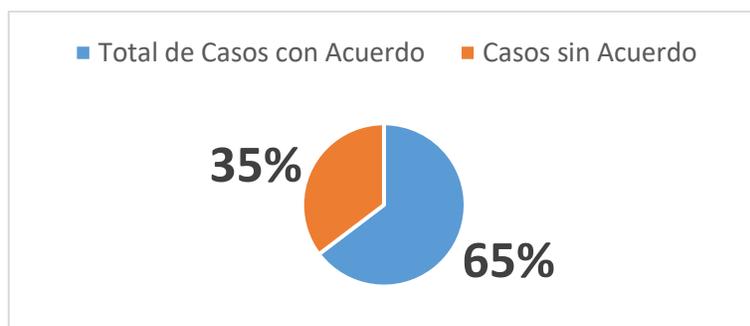
Teniendo en cuenta lo anterior, el Ministerio ha impulsado los espacios del diálogo social, tal Como la Comisión Nacional de Políticas Salariales y Laborales, así como las 32 subcomisiones tripartitas de dialogo en las regiones.

Una expresión relevante del diálogo social, en la que confluyen empleadores, trabajadores y gobierno en Colombia, es **CETCOIT**. La Comisión Especial de Tratamiento de casos ante la OIT ha sido una experiencia única en el continente, en los últimos años se han abordado 202 casos, de los cuales 130 han terminado en acuerdos, es decir su nivel de eficiencia es de más del 65%. La importancia de esta instancia de diálogo y concertación radica en que se ha erigido como el principal instrumento para el relacionamiento de los actores en conflicto y el reconocimiento de los derechos

de asociación, libertad sindical y negociación colectiva. Uno de los principales factores de éxito de CETCOIT es la generación de confianza de todos los miembros tripartitos.

Cuadro gestión **CETCOIT**

CASOS POR AÑO	ACUERDO	SIN ACUERDO	PENDIENTES	TOTAL CASOS
2012	26	13	0	39
2013	17	15	0	32
2014	25	8	0	33
2015	25	15	0	40
2016	19	10	0	29
2017	11	7	1	19
2018	7	3	2	12
TOTAL	130	71	3	204



a. DIALO SOCIAL EN EL MARCO DEL TLC

En el artículo 281 del Acuerdo Comercial con la Unión Europea, se definen los mecanismos nacionales en materia laboral y ambiental como aquellos “comités o grupos [que] podrán presentar opiniones y hacer recomendaciones sobre la aplicación de este Título, inclusive por iniciativa propia, a través de los respectivos canales internos de las Partes”. Desde la entrada en vigencia del Acuerdo en 2013, los mecanismos nacionales de consulta se habían realizado dentro de los espacios nacionales ya establecidos para la comunicación con la sociedad civil dentro de los Ministerios de Ambiente y de Trabajo, los cuales eran el Consejo Ambiental y la Comisión Permanente de Políticas Salariales y Laborales respectivamente. Sin embargo, miembros de sindicatos, gremios de empresarios y representantes de ONG, querían establecer un mecanismo similar al existente en la Unión Europea en el marco del Acuerdo con la Unión Europea y constituyeron en el 2017 un **Grupo Consultivo Nacional (Domestic Advisory Group - DAC)**. Desde su creación, la posición del Gobierno Colombiano, ha estado marcada por el respeto al funcionamiento de este grupo, expresando que aunque no se cuenta con recursos financieros destinados a este fin, se tiene la disposición para fortalecer el diálogo con la sociedad civil. En

consecuencia, se han realizado reuniones periódicas entre el Gobierno de Colombia y los representantes del DAC para establecer los canales de comunicación, definir los puntos en los que se quiere trabajar y presentar las posiciones de los distintos actores involucrados.

b. UN HITO EN LA HISTORIA DE COLOMBIA – FIRMA DEL PACTO POR EL TRABAJO DECENTE

El pasado 9 de octubre del presente año, en el marco del día de Trabajo decente que Colombia celebra cada año, se firmó de manera tripartita el **PACTO POR EL TRABAJO DECENTE**.

Por parte del Gobierno Nacional, el pacto fue firmado por el señor Presidente de la República, doctor **Ivan Duque**, la señora Ministra del Trabajo, doctora Alicia Arango y el Director General de la Función Pública, doctor FERNANDO GRILLO RUBIANO; por parte de los trabajadores el pacto fue firmado por los Presidentes de la Confederación General del Trabajo - CGT, la Confederación de Trabajadores de Colombia CTC y la Confederación Democrática de Pensionados – CDP; por parte de del sector Empresarial firmaron los presidentes de la Asociación Nacional de Empresarios - ANDI, ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE MEDIANAS Y PEQUEÑAS INDUSTRIAS – ACOPI, la SOCIEDAD DE AGRICULTORES DE COLOMBIA-SAC y la ASOCIACIÓN GREMIAL FINANCIERA DE COLOMBIA – ASOBANCARIA. También firmaron como testigos de honor la Fiscalía General de la Nación, la Procuraduría General de la Nación y la OIT.

El Pacto por el Trabajo Decente es una iniciativa del Despacho de la Ministra de Trabajo doctora **Alicia Victoria Arango Olmos** y tiene como propósito sensibilizar a la ciudadanía sobre la importancia del trabajo decente, enmarcado en la creación de empleo formal, el cumplimiento y respeto por los derechos de los trabajadores y la extensión de la protección social.

Las siguientes son los compromisos firmados en el pacto:

1. Establecer relaciones basadas en la solidaridad, fraternidad, confianza, sentido de pertenencia y crecimiento mutuo.
2. Respetar los pactos, acuerdos suscritos y compromisos adquiridos producto del consenso y el diálogo social.
3. Socializar los intereses, luchar por los ideales, discutir las diferencias y desarrollar siempre acciones enmarcadas dentro del respeto, transparencia, confianza, ponderación e integridad.
4. Crear y posibilitar oportunidades de empleo formal en condiciones de equidad y con el pleno respeto de los derechos laborales y las normas vigentes.
5. Contribuir con la erradicación el trabajo infantil, y el trabajo forzoso.
6. Continuar participando en la Comisión de Concertación Laboral para la protección de un salario mínimo vital y móvil a los trabajadores.
7. Dar un trato a los trabajadores, sin acoso laboral y sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional; familiar, lengua, religión opinión política o filosófica.
8. Desarrollar las actividades dentro de una jornada laboral sin exceder lo que la ley y los



acuerdos contemplen.

9. Brindar y verificar el cumplimiento normativo para la prestación del servicio y las condiciones de seguridad social y salud apropiadas a los trabajadores, según lo establecido en la norma
10. Respetar y proteger los derechos pensionales, la libertad de asociación y negociación liderada a través de la construcción de caminos, estrategias, mesas de diálogo social y mediante el fortalecimiento de las subcomisiones departamentales de concertación.
11. Cumplir de manera oportuna y eficiente las tareas, responsabilidades y directrices dadas por el empleador conforme a la ley, el contrato de trabajo y el reglamento interno de trabajo previamente establecido.
12. Mantener un clima e instrumentos necesarios para que, a través del diálogo social significativo y fructífero, se aborden y resuelvan todas las peticiones o desacuerdos.
13. Ser solidarios en casos de desastres naturales, de migración laboral y de desplazamiento forzado.
14. Elaborar una política pública de trabajo decente consensuada y cimentada en las bases del diálogo social y el tripartito fundamentado en el fortalecimiento y especialización del sistema de inspección vigilancia y control.
15. Cumplir y hará cumplir con todas las herramientas constitucionales y legales, la declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT de 1998, las normas internacionales del trabajo, así como en cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en especial el Objetivo 8 de Trabajo Decente, en el marco de la agenda 2030 y en el cumplimiento estricto del presente pacto.
16. Mejorar las condiciones de empleabilidad y accesibilidad meritocrática de los servidores públicos conforme con la normatividad vigente y hará seguimiento al cumplimiento de los acuerdos nacionales alcanzados con los trabajadores del sector público en 2013, 2015 y 2017 a nivel nacional y territorial.

IV Lucha contra la Violencia y la impunidad

Es importante tener en cuenta que los índices de violencia contra sindicalistas han disminuido enormemente. El programa de protección para líderes sindicales ha probado ser efectivo, sus procesos han sido simplificados y los recursos han sido presupuestados de manera consistente en los últimos años. Se aprobó una medida de protección colectiva para sindicalistas adicional a las medidas de protección existentes para individuos. Actualmente, la Unidad Nacional de Protección (UNP) está protegiendo a 393 dirigentes y activistas Sindicales, se han llevado a cabo 3.609 estudios de nivel de riesgo y se están realizando talleres regionales para la implementación de la ruta de protección para sindicalistas organizados en el Valle, Meta y Córdoba por el Ministerio del Trabajo y la UNP.

Desde el Despacho de la Vicefiscal General de la Nación, se estableció la creación de un Grupo Élite con el fin de realizar seguimiento e impulsar los casos que se adelantan con motivo de violencia contra miembros de asociaciones sindicales. Desde allí se ha logrado articular a las Direcciones a cargo de la temática de violencia contra sindicalistas, identificar el universo de las agresiones y recopilar los datos relacionados con los procesos de todo el país en bases de datos unificadas. Así como impulsar la investigación en las direcciones seccionales y nacionales. Así mismo, se le ha dado impulso al avance procesal de los casos a través de la identificación de los despachos fiscales a cargo de los procesos, y el control y seguimiento a las investigaciones donde son víctimas sindicalistas, adelantando comités y mesas de trabajo a estos casos.

Desde enero de 2011 a noviembre de 2017, la Fiscalía ha recibido 173 casos de homicidio (Casos conocido directamente por la entidad que represento o que han sido remitidos por la Escuela Nacional Sindical o el Ministerio del Trabajo – cifra que aún se encuentra en revisión). Sobre estos 173 casos se tiene avance procesal de fondo en el 43,9% de los casos (76 casos), 34 sentencias condenatorias, con 44 personas privadas de la libertad; 7 casos en juicio y se encuentran 114 personas privadas de la libertad. La tasa de imputación en la investigación del delito de homicidio contra sindicalistas es de las más altas de la entidad, 38%, si se compara con la tasa de imputación para homicidio doloso en general que es del 24.3% por lo que se están tomando medidas para luchar contra este fenómeno.

De igual forma la Fiscalía y los Jueces de la República han emitido entre 2011 y 2017, trescientos cuarenta y nueve (349) sentencias condenatorias.

Elaboró:
Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales.