

<https://www.construyendomeritos.com/blog/regimen-especial-de-carrera-de-la-rama-judicial>

Régimen Especial de Carrera de la Rama Judicial

En Colombia coexisten tres **regímenes de carrera**: el **Régimen General de Carrera**, que aplica por *regla general* para todas las entidades del Estado, salvo las que por disposición de la Constitución Política o las leyes tengan una regulación especial o específica. Las entidades que pertenecen a este régimen, vinculan su personal de carrera administrativa por medio de la Comisión Nacional del Servicio Civil, órgano que por disposición expresa de la Constitución Política es el encargado de la administración y vigilancia del sistema de carrera de los empleados públicos.

El **Régimen Especial de Carrera** está integrado para los órganos y entidades del Estado que por expresa disposición de la Constitución Política, tienen la potestad para administrar y vigilar su propio sistema de carrera. Hacen parte de este régimen la Fiscalía General de la Nación, la Contraloría General de la República, la Procuraduría General de la Nación, los entes universitarios autónomos, la Rama Judicial, entre otros. Estos órganos o entidades, por el papel que juegan dentro del Estado colombiano están dotados de una autonomía para regular, administrar y vigilar su propio sistema de carrera. En este régimen, la Comisión Nacional del Servicio Civil no ejerce una función de administración o vigilancia, siendo esto una excepcionalidad expresamente dispuesta en el artículo 130 de la Constitución.

Finalmente el **Régimen Específico de Carrera Administrativa** está integrado por entidades del Estado que por sus especificidades, requieren una regulación particular de su sistema de carrera. Este régimen es administrado y vigilado por la Comisión Nacional del Servicio Civil y de acuerdo con el artículo 4 de la Ley 909 de 2004 pertenecen al mismo, el Departamento Administrativo de Seguridad -Hoy Dirección Nacional de Inteligencia-, el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, la Unidad Administrativa Especial de Impuestos y Aduanas Nacionales, el personal científico y tecnológico de las entidades públicas que conforman el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología, las distintas Superintendencias, el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República y la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil.

A diferencia del Régimen Especial, el Régimen Específico no está fundamentado en la necesidad de dotar de independencia y autonomía a una determinada entidad, sino en la necesidad que ciertas funciones del Estado que tienen unas particularidades técnicas, sean reguladas en su sistema de carrera, de acuerdo a estas mismas particularidades.

ARTÍCULO 31: RÉGIMEN ESPECIAL INSPECTORES DE TRABAJO. El Ministerio del Trabajo se compromete a adelantar los estudios sobre la necesidad de expedir un régimen laboral y de carrera especial que aplique a los inspectores de trabajo, con base en el cual impulsará, presentará y acompañará el respectivo Proyecto de Ley. Este Proyecto de Ley será presentado en la segunda legislatura del año 2019 o en la siguiente.

Proyecto de Ley No. _____

“Por la cual se otorgan facultades extraordinarias pro t mpore al Presidente de la

República para expedir un régimen laboral especial para los servidores públicos Inspectores de Trabajo del nivel nacional y para expedir el Sistema Específico de Carrera Administrativa para los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y la expedición del sistema de estímulos, capacitación y situaciones administrativas especiales de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, y se dictan otras disposiciones”.

El Congreso de Colombia

Decreta:

Artículo 1 . Facultades Extraordinarias. De conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 10, de la Constitución Política, rev stese al Presidente de la República de precisas facultades extraordinarias, por el término de seis (6) meses, contados a partir de la fecha de publicación de la presente ley, para expedir las normas con fuerza de ley que regulen:

1. El régimen laboral aplicable a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social vinculados

Parágrafo 1 . Las facultades extraordinarias conferidas al Presidente de la República en la presente Ley, para fijar el régimen laboral aplicable a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, serán ejercidas con el propósito de garantizar la calidad, humanización y eficiencia en la prestación del servicio público en la Inspección de Trabajo. En todo caso, en desarrollo de estas facultades se deberá respetar la estabilidad laboral, la primacía de la realidad sobre la formalidad, los derechos adquiridos incluidos los de carrera administrativa para quienes se encuentren vinculados a ella en cuanto le sean más favorables y propiciar condiciones dignas de trabajo y el adecuado bienestar social para los servidores públicos, en observancia de los principios del artículo 53 de la Constitución Política y la Ley 23 de 1967.

Parágrafo 2 . La Comisión Nacional del Servicio Civil sólo podrá realizar la convocatoria a concurso de los empleos clasificados como de carrera administrativa hasta tanto se fije el nuevo régimen laboral en desarrollo de las presentes facultades y frente a los empleos que conserven esta naturaleza.

2. El Sistema Específico de Carrera Administrativa para los Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social, el cual contendrá
 - a) Los requisitos máximos y mínimos para acceder al Sistema Específico de Carrera Administrativo.
 - b) El régimen de situaciones administrativas especiales y el sistema de incentivos, estímulos y capacitación para los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social,
Tecnología e Innovación,
 - c) Modificación o transformación de la naturaleza jurídica de las entidades Públicas que conforman la Inspección de Trabajo en Colombia

Artículo 2º. Vigencia. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación.

Cordialmente,

ALICIA ARANGO OLMOS
Ministra del Trabajo

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

PROYECTO DE LEY N° ____ DE 2019

“Por la cual se otorgan facultades extraordinarias pro t mpore al Presidente de la República para expedir un régimen laboral especial para los servidores públicos Inspectores de Trabajo del nivel nacional y para expedir el Sistema Específico de Carrera Administrativa del personal que presta sus servicios en las Inspecciones de Trabajo y la expedición del sistema de estímulos, capacitación y situaciones administrativas especiales de los servidores públicos vinculados a las Inspecciones de Trabajo, y se dictan otras disposiciones”.

Honorables Congressistas:

Por medio de la presente nos permitimos poner a su consideración el Proyecto de Ley por la cual se otorgan facultades extraordinarias pro t mpore al Presidente de la República para expedir un régimen laboral especial para los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social del nivel nacional y para expedir el Sistema Específico de Carrera Administrativa del personal que presta sus servicios como Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social y la expedición del sistema de estímulos, capacitación y situaciones administrativas especiales de los Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social, y se dictan otras disposiciones”.

1. CONSIDERACIONES PRELIMINARES

1.1. Objetivo

El presente proyecto de Ley Por la cual se otorgan facultades extraordinarias pro t mpore al Presidente de la República para expedir un régimen laboral especial para los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social del nivel nacional y para expedir el Sistema Específico de Carrera Administrativa del personal que presta sus servicios en las Inspecciones de Trabajo y la expedición del sistema de estímulos, capacitación y situaciones administrativas especiales de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, y se dictan otras disposiciones”., busca fortalecer la política pública orientada a la protección de los derechos y garantías de los colombianos y dar cumplimiento a los compromisos internacionales suscritos por Colombia en materia laboral, con la Organización Internacional del Trabajo OIT, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OECD, y el cumplimiento de compromisos previstos en el TLC con Estados Unidos y Canadá, entre otros.

2. JUSTIFICACIÓN

2.1. Justificación del Ministerio de Trabajo

El Ministerio del Trabajo, de acuerdo a sus competencias definidas en el Decreto 4108 de 2011, tiene la importante misión de generar las condiciones adecuadas para el desarrollo del mercado laboral. Lo anterior

implica el desarrollo de políticas e iniciativas que no sólo velen por la garantía de mejores condiciones laborales para todos los trabajadores del país, sino que faciliten un desarrollo productivo incluyente que genere empleos de calidad y oportunidades laborales, en particular para las poblaciones generalmente excluidas del mercado de trabajo.

Para cumplir su misionalidad, este Ministerio cuenta con un recurso humano de nivel nacional y territorial altamente calificado, que ha logrado posicionar a esta cartera, desde su escisión del Ministerio de la Protección Social en el 2011, como una de las más estratégicas para el desarrollo equitativo en el país. Durante este Gobierno, no sólo se han generado la cifra record de 3.3 millones de empleos, sino que se ha logrado, por primera vez en la historia reciente del país, bajar la tasa de desempleo a un dígito y tener más ocupados formales que informales en las principales ciudades del país.

El Ministerio del Trabajo ha sido estratégico en la solución, a través de la vía laboral, de varios conflictos que, por sus dimensiones, podrían amenazar la estabilidad económica y social del país. Tal ha sido el caso del paro camionero de 2015 y el paro agrario de 2013 entre otros. Gracias a la labor de intermediación natural propia de esta cartera, el país ha logrado llegar a acuerdos importantes en materia salarial tanto para empleados públicos como privados.

Sin embargo, el reto que supone atender las crecientes necesidades que en materia laboral debe asumir el país, hace necesario fortalecer la planta de personal de este Ministerio. Más aun, con el compromiso que desde el artículo 74 de la Ley 1753 de 2015, se insta al Ministerio del Trabajo a construir una política pública de trabajo decente nacional, así como fomentar la construcción de políticas territoriales sobre este particular, y generar las medidas adecuadas para promoverla y velar por su cumplimiento en todas las esferas de la economía. Este nuevo mandato implica un mayor nivel de compromiso y mayores estándares de calidad de los funcionarios adscritos a esta cartera, buscando el logro de estándares laborales que son pioneros en el país, y necesarios para el cumplimiento de múltiples compromisos internacionales.

Así las cosas, se quiere presentar las nuevas responsabilidades que debe asumir esta cartera y que justifican la propuesta normativa aquí presentada, entre las cuales se encuentran:

2.1.1. Compromisos Internacionales del Estado Colombiano, en materia laboral, con la Organización Internacional del Trabajo

Colombia asumió el compromiso ético y político de alinear sus políticas públicas con el concepto de “*Trabajo Decente*”, consensuado en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por parte de los gobiernos y las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, como estrategia adecuada para lograr extender los beneficios de la globalización al mayor número de personas.

Históricamente Colombia ha sido objeto de revisión por la situación de derechos laborales, desde el año 1988 Colombia había sido llamado 20 veces a la Comisión de aplicación de normas en su gran mayoría por no cumplir a cabalidad con los convenios 87 y 98, relativos a derechos de asociación y libertad sindical, especialmente por los homicidios ocurridos contra los sindicalistas; gracias a la cooperación de la OIT y a los esfuerzos del Gobierno de Colombia para adecuar en la práctica y en la legislación los aspectos recomendados por los organismos de Control de la OIT, así como los esfuerzos por combatir la violencia y la lucha contra la impunidad, desde el año 2010 Colombia fue excluida de la lista de países que son llamados a rendir informes en la Comisión de Normas y solo en el 2014 fue llamada por el convenio 81 sobre inspección del trabajo, temas que han sido de

especial interés para nuestro país y de los cuales ha venido reforzando con más inspectores, mejorando el cobro de multas y regulando de forma más fuerte la intermediación laboral.

Se requiere enfilar todos los esfuerzos al interior de la entidad para seguir en el camino que hasta ahora hemos adelantado, con miras a no ser calificado como un Estado en donde no se respetan las normas laborales tanto individuales como colectivas, y esto requiere un trabajo mancomunado de distintas áreas del Ministerio que coadyuvan al objetivo del trabajo decente como política pública.

2.1.2. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)

El ingreso a la OCDE, objetivo del Plan de Desarrollo, tendría como beneficios concretos la implementación de mejores prácticas y reformas en la estructura del Estado, con el fin de obtener mayor eficiencia en el cumplimiento de los postulados, que sobre la materia, plantea el Plan de Desarrollo: reducción de pobreza, aumento de seguridad y prosperidad económica y social a lo largo del tiempo, esto implica la necesidad que el país adelante procesos de integración de comités y grupos especializados de la OCDE, las cuales generan derechos y obligaciones, así como el sufragio de las contribuciones económicas derivadas de la preparación para el ingreso y aceptación en dicha Organización.

En mayo del 2015 el presidente del Comité ELSAC señaló las recomendaciones que Colombia debe cumplir para el ingreso a la OCDE en materia laboral, las cuales incluyen una serie de cambios normativos tanto a nivel reglamentario - mediante diversos actos administrativos - como legislativos, en las siguientes áreas:

1. *Informalidad y Subcontratación*
 - a. Continuar con la lucha contra la informalidad
 - b. Prohibir el uso indebido de contratos civiles
 - c. Monitorear el contenido e implementación de los acuerdos de formalización
Asegurar que los acuerdos implican la formalización de personas bajo contratos indebidos.
2. *Cumplimiento de normas laborales*
 - a. Establecer e implementar marco de cooperación entre Mintrabajo y Fiscalía para sancionar incumplimientos de las normas penales.
3. *Negociación Colectiva*
 - a. Eliminar la posibilidad de negociar Pactos Colectivos con trabajadores no sindicalizados
 - b. Obligar a conformar un solo equipo negociador cuando haya varios sindicatos en una empresa.
 - c. Huelga en servicios públicos

El cumplimiento de tales actividades, implica arduo trabajo de los equipos del Ministerio a través de sus dos viceministerios que le apuntan a temas específicos que pasan por los temas jurídicos, pero también por temas de contenido técnico económico, de negociación colectiva, y trabajo con las comunidades. Equipos que están a nivel central pero también en las direcciones territoriales (35) y más de (150) inspecciones municipales que realizan estas actividades en los territorios.

2.1.3 Tratados de Libre Comercio TLC

Colombia ha suscrito varios Tratados de Libre Comercio (TLCS), con cláusulas laborales. Dentro de los principales acuerdos se encuentran los suscritos con Estados Unidos, la Unión Europea y Chile, que contienen cláusulas laborales y, en el caso específico con Canadá, un Acuerdo de Cooperación Laboral; todo ello se enmarca en el fortalecimiento de la relación comercial, con el compromiso de proteger, ampliar y hacer efectivos los derechos básicos de los trabajadores; fortalecer la cooperación en materia laboral; y avanzar en sus respectivos compromisos internacionales en materia laboral.

En consecuencia y de acuerdo con los compromisos internacionales se hace fundamental que el Ministerio del Trabajo adecue su planta de cargos que permita responder a las obligaciones que ha adquirido a nivel internacional de no realizarse puede estar en riesgo de no cumplir con las metas lo cual tendría no solo consecuencias a nivel de comercio para el país sino multas que pueden llegar a los 15 millones de dólares anuales.

2.1.3.1 TLC Con Estados Unidos

El 15 de Julio de 2016, el Departamento de Trabajo (DOL) de los Estados Unidos, aceptó la queja interpuesta de manera conjunta por sindicatos de Colombia y Estados Unidos con relación a supuestos incumplimientos del gobierno de Colombia en la aplicación del capítulo laboral del TLC con EEUU.

Luego de una revisión realizada durante 180 días por el Departamento de Trabajo, el Departamento de Estado y la Oficina del Representante de Comercio de los Estados Unidos - USTR, el informe fue emitido el día 11 de enero del año 2017, señalando los importantes progresos que ha venido realizando nuestro gobierno en áreas como la normatividad laboral, la contratación de nuevos inspectores por parte del Ministerio de Trabajo, la voluntad de imponer controles a la subcontratación ilegal, la priorización de investigaciones de crímenes contra líderes sindicales por parte de la Fiscalía, las medidas para avanzar en el cobro de las multas e igualmente, los aspectos que debían ser objeto de mejoras por parte de Colombia.

El informe señala igualmente inquietudes sobre: (1) la falta de capacidad de la Inspección del Trabajo, en particular con respecto a la dificultad de los inspectores de viajar a las zonas rurales, la alta rotación del personal, la falta de una estrategia nacional coherente y el fracaso a la hora de implementar un sistema de gestión de casos nacionales; (2) los retrasos en el proceso de inspección del Ministerio de Trabajo; y (3) las demoras y la falta de recopilación sistemática de ciertas multas relacionadas con los derechos a la libertad de asociación y negociación colectiva, cuestiones que según DOL afectan adversamente la aplicación de las leyes laborales relativas a los derechos a la libertad de asociación y negociación colectiva.

A cada uno de los puntos se ha dado respuesta con acciones concretas que se prolongan en el tiempo y requiere de planes de intervención a corto, mediano y largo plazo que pasa por el proyecto fundamental del fortalecimiento de la inspección fija y de la creación de la inspección móvil para lo cual se ha trabajado arduamente en proyectos tales como la reorganización de las direcciones territoriales, el sistema de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control – SIVICO, el alistamiento de la inspección móvil como uno de los compromisos del acuerdo de paz, la creación de nuevas inspecciones municipales, la creación del fondo de multas de IVC, que permitiría el control por parte de este Ministerio de todo lo relacionado con esta función como lo es la imposición, cobro e inversión de los recursos producto de las multas impuestas. Ejercicio que no permite cumplir con este compromiso internacional y requiere de un equipo interdisciplinario su implementación.

2.1.3.2 TLC con Canadá

Actualmente se encuentra en trámite una queja de las organizaciones ante el Gobierno del Canadá, el cual la está estudiando y ya emitió un pronunciamiento en donde indica acciones concretas en temas de tercerización (derogatoria del decreto 583 de 2016), pronunciamientos en los casos de investigaciones del ingenio de La Cabaña y Pacific rubiales, eliminación de pactos colectivos y de la figura de los contratos sindicales entre otros temas.

De no emitir una respuesta ajustada a las condiciones establecidas en el mencionado tratado con actividades y acciones concretas, Colombia puede estar abocada a unas sanciones pecuniarias millonarias por el incumplimiento del tratado, lo cual implica la necesidad de un trabajo ardua y de transformaciones al interior del Ministerio en temas cruciales para el país, lo que implica de un equipo fuerte y capacitado para estos fines.

3 CONVENIENCIA Y OPORTUNIDAD DEL PROYECTO DE LA LEY

3.1. Conveniencia y oportunidad de para expedir un régimen laboral especial para los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social del nivel nacional y para expedir el Sistema Específico de Carrera Administrativa de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y la expedición del sistema de estímulos, capacitación y situaciones administrativas especiales de los Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social, y se dictan otras disposiciones.

3.1.1. La planta de personal del Ministerio del Trabajo en relación con otras plantas para el cumplimiento de su misión.

Del análisis de las plantas de personal de diferentes ministerios en comparación con la planta del Ministerio del Trabajo, en su función de **formular políticas, planes y programas**, se observa que la composición de las plantas de personal de los ministerios en general está orientada hacia cargos altamente calificados, lo cual es coherente con la naturaleza de las funciones y objetivos de este tipo de entidades, esto es definición de políticas, planes y programas, requiriendo que su planta de personal tenga una concentración del personal en los niveles profesional, profesional especializado y asesor tal como se evidencia en los Ministerios de Salud y Minas.

En el caso específico del Ministerio del Trabajo, cumpliendo con las mismas funciones y objetivos definidos en la Ley 489 de 1998, se tiene una alta concentración de los cargos en el nivel profesional (con grados bajos), asistenciales y técnicos, que sumados a los bajos grados en el nivel asesor generan por supuesto un desnivel importante y una brecha salarial en relación con las responsabilidades, funciones y objetivos del Ministerio del Trabajo que en general son las mismas que las de cualquier otro Ministerio (definir políticas). En resumen, puede concluirse que para el cumplimiento de esta función misional como es la definición de políticas, la planta de personal profesional del Ministerio del Trabajo se encuentra cumpliendo funciones de profesionales especializados de otros ministerios, los profesionales especializados cumplen funciones de asesores de otros ministerios, y los asesores de menor grado cumplen las funciones de asesores de mayor grado de otros ministerios, lo cual evidencia la brecha salarial en esta importante entidad.

Ahora bien, en su función de **Fortalecer el Sistema de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control**, se procedió a realizar un análisis comparativo entre las Plantas de personal del Ministerio del Trabajo, frente a las plantas de personal de entidades con similares objetivos tales como el Departamento Administrativo de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN y el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamento INVIMA.

Es importante mencionar que, el cumplimiento de las funciones por parte del Inspector del Trabajo se enmarcan en lo establecido en la Ley 1437 de 2011 (Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo); así mismo, la Ley 1610 de 2013 en su artículo 3 señaló la naturaleza de las funciones de los Inspectores de Trabajo (Preventiva, Coactiva o de Policía Administrativa, Conciliadora, de mejoramiento de la normatividad laboral y de acompañamiento y garante del cumplimiento de las normas laborales).

Las funciones realizadas por el cargo de Inspector de Trabajo conllevan una responsabilidad de alto nivel e impacto social, lo que no es coherente con la remuneración asignada al interior de la entidad, ya que al contrastar dichas funciones y responsabilidades con entidades como el Departamento Administrativo de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN se encuentra que los inspectores de esa entidad al igual que los del

Ministerio del Trabajo, están sujetos a las disposiciones de la Ley 1437 de 2011, con el fin de ejercer prevención, inspección, vigilancia y control en materia tributaria, aduanera y cambiaria.

Sin embargo, al comparar la asignación básica para estos dos empleos de similar naturaleza, funciones y requisitos, se observa que para el caso del Inspector 1 de la DIAN, dicha asignación asciende a \$5.949.743, mientras que para el Inspector del Trabajo corresponde a \$2.995.750, esto es el 50% menos de uno con respecto al otro; al comparar las funciones con el INVIMA se encuentra que las funciones de Inspección, Vigilancia y Control las ejerce un Profesional Universitario Grado 11, con una asignación básica de \$2.606.154; sin embargo, es necesario señalar que dentro de sus funciones no se encuentra la de mayor responsabilidad, como es la de imponer sanciones por el incumplimiento de las normas, ya que dicha función es asignada a un cargo del nivel directivo de la entidad como es el Director Técnico Grado 21, el cual asume esta responsabilidad, así como las obligaciones que de la misma se derivan como el decretar y practicar las pruebas dentro del trámite del proceso sancionatorio. Para dicho cargo, la asignación básica es de \$7.112.703.

3.1.2. Nuevo Rol Del Ministerio Del Trabajo – Proyecto Cívico -

El Ministerio del Trabajo, en el ejercicio de la función de Inspección, Vigilancia y Control, es una entidad que, a diferencia de otras del mismo nivel, tiene una presencia nacional en los 32 departamentos y más de 150 municipios, en una clara desconcentración de funciones, que permite hacer presencia como Estado en gran parte del territorio nacional, verificando el cumplimiento de normas laborales y acompañando los conflictos colectivos de trabajo en sus distintas manifestaciones.

Esa función de inspección del trabajo, que es de resorte internacional y se ha desarrollado en distintas partes del mundo, requiere un andamiaje administrativo importante, que permita optimizar el ejercicio de esta función, y que tiene como eje fundamental que el inspector de trabajo pueda hacer visitas tanto preventivas como las propias de las actuaciones administrativas sancionatorias, lo cual requiere el pago de gastos de viáticos y transporte, y además un acompañamiento técnico para la visita dependiendo el sector a intervenir.

Lo anterior implica recursos que más que gastos de funcionamiento son recursos para realizar la misionalidad de la inspección de trabajo, que no solo se realiza con los inspectores sino con todo el personal adscrito a la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control, algunos de Dirección de Riesgos Laborales y las distintas direcciones territoriales, que hacen acompañamiento permanente a la labor de inspección.

El logro de esta nuevas funciones solo pueden realizarse con el apoyo decidido del equipo de funcionarios del Ministerio que tendrán nuevas tareas, como el cobro prejurídico, y la inversión de tales recursos en el fortalecimiento de la inspección, pues como ya se mencionó no solo son los inspectores de trabajo, sino los demás funcionarios relacionados con la inspección, los que tendrán la responsabilidad de impulsar e implementar el nuevo sistema que sin lugar a dudas será vital para esa nueva etapa de Colombia en búsqueda de la Paz, en donde el Estado llegará a municipios alejados a hacer presencia y fortalecer la legitimidad que se ha afectado por años de conflicto armado. De ahí que uno de los puntos claves de los acuerdos de Paz sea el Fortalecimiento de la Inspección del Trabajo fija y la creación de la inspección móvil.

4. MARCO LEGAL

4.1. Consideraciones legales atinentes al Ministerio del Trabajo

Resulta necesario tener presente que el derecho al trabajo ha sido consagrado como un principio rector de Colombia, como un Estado Social de Derecho, de igual forma se encuentra constitucional y legalmente amparado en calidad de derecho fundamental, es así como la Constitución Política en su artículo 25 establece que:

“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

El artículo 53 de la Constitución Política establece entre los principios mínimos fundamentales del trabajo, la garantía a la seguridad social, la igualdad de oportunidades para los trabajadores y la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales.

En de la Ley 1444 de 2011, se reorganizó y escindió el Ministerio de la Protección Social, creándose el Ministerio del Trabajo.

El Ministerio del Trabajo, de acuerdo con lo señalado en el artículo 1 del Decreto 4108 de 2011, *“Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo”*, tiene dentro de sus objetivos: *“(…) la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.*

El Ministerio de Trabajo fomenta políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones.

El Ministerio del Trabajo, tienen entre las siguientes funciones: 1. Formular, dirigir, coordinar y evaluar la política social en materia de trabajo y empleo, pensiones y otras prestaciones; 2. Definir, dirigir, coordinar y evaluar las políticas que permitan hacer efectivos los principios de solidaridad, universalidad, eficiencia, unidad, integralidad y equidad de género y social en los temas de trabajo y empleo; 3. Formular, dirigir y evaluar la política de generación de empleo e incremento del nivel de empleabilidad de la población, especialmente la población en condición de vulnerabilidad, en coordinación con otras entidades competentes; 4. Formular, dirigir y evaluar las políticas que fomenten la estabilidad del empleo, a la reducción de la informalidad, y a establecer fuentes de protección integral a los desempleados; 9. Coordinar y evaluar las políticas y estrategias para enfrentar los riesgos en materia laboral, articulando las acciones que realiza el Estado, con la sociedad, la familia y el individuo; 10. Fijar las directrices para realizar la vigilancia y control de las acciones de prevención de riesgos profesionales en la aplicación de los programas permanentes de salud ocupacional; 11. Formular las políticas y estrategias orientadas a facilitar la divulgación para el conocimiento de los derechos de las personas en materia de empleo, trabajo decente, salud y seguridad en el trabajo, y su reconocimiento por los entes competentes; 13. Fijar las políticas necesarias para la promoción y vigilancia de la protección de los derechos al trabajo, a la asociación y a la huelga, conforme a las disposiciones constitucionales y legales vigentes; 14. Ejercer, en el marco de sus competencias, la prevención, inspección, control y vigilancia del cumplimiento de las normas sustantivas y procedimentales en materia de trabajo y empleo, e imponer las sanciones establecidas en el régimen legal vigente; 15. Proponer, desarrollar y

divulgar, en el marco de sus competencias, estudios técnicos e investigaciones para facilitar la formulación y evaluación de políticas, planes y programas en materia de empleo, trabajo, seguridad y salud en el trabajo.

El artículo 74 de la Ley 1753 de 2015, establece que *“El Gobierno Nacional bajo la coordinación del Ministerio del Trabajo, adoptará la política nacional de trabajo decente, para promover la generación de empleo, la formalización laboral y la protección de los trabajadores de los sectores público y privado. Las entidades territoriales formularán políticas de trabajo decente en sus planes de desarrollo, en concordancia con los lineamientos que expida el Ministerio del Trabajo”*.

El artículo 10 de la Ley 38 de 1989 dispone, con respecto a la anualidad que: *“El año fiscal comienza el 1° de enero y termina el 31 de diciembre de cada año. Después del 31 de diciembre no podrán asumirse compromisos con cargo a las apropiaciones del año fiscal que se cierra en esa fecha y los saldos de apropiación no afectados por compromisos caducarán sin excepción”*.

Que el artículo 92, de la Ley 617 del 2000, referente al Control a gastos de personal de la administración pública, dispone que: *“Durante los próximos cinco (5) años, contados a partir de la vigencia de la presente ley, el crecimiento anual de los gastos de personal de las Entidades Públicas Nacionales no podrá superar en promedio el noventa por ciento (90%) de la meta de inflación esperada para cada año, según las proyecciones del Banco de la República. A partir del sexto año, estos gastos no podrán crecer en términos reales”*.

5. ESTUDIO TÉCNICO PARA LA MODIFICACION DE LA PLANTA DE PERSONAL

5.1. Estudio Técnico para la modificación de la Planta de Personal del Ministerio del Trabajo

Con el fin de continuar con el trámite que permita la modificación de la Planta de Personal del Ministerio del Trabajo, se presentó al Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y al Ministerio de Hacienda y Crédito Público el respectivo Estudio Técnico, el cual se enmarca dentro de las instrucciones y metodología establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, para el Rediseño Institucional de Entidades Públicas, como resultado del trabajo interdisciplinario del equipo profesional y de apoyo del Ministerio del Trabajo.

El análisis aborda el cumplimiento de las atribuciones misionales encargadas al Ministerio del Trabajo desde noviembre de 2011 a la fecha, para diagnosticar e identificar la necesidad modificar la planta de personal. De esta forma se atendieron en su orden los siguientes ítems: 1. Diagnostico organizacional; 2. Análisis acerca de la entidad; 3. Marco Legal; 4. Análisis Externo; 5. Análisis Interno; 6. Alineación del Modelo de Operación; 7. Estructura u Organización Interna; 8. Planta de Personal; 9. Propuesta de modificación.

El resultado del Estudio Técnico del Ministerio del Trabajo se presenta en documento anexo.

6. TRÁMITE

6.1. Clase de Proyecto

Ley ordinaria.

6.2. Iniciativa

Gubernamental, presentado por el Ministro de Hacienda y Crédito Público, doctor Alberto Carrasquilla Barrera, la Ministra del Trabajo, doctora Alicia Arango Olmos

6.3. Tipo de trámite

Ordinario, de conformidad con el artículo 151 de la Constitución Política y la Sección VI de la Ley 5 de 1992.

Presentado al Honorable Congreso de la República de Colombia por la Ministra del Trabajo.

ALICIA ARANGO OLMOS

Ministra del Trabajo

