



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Informe de Gestión

2018



El Ministerio del Trabajo se encuentra comprometido con la protección de los derechos de los trabajadores, la creación de empleos, la generación de ingresos, la extensión de la seguridad y protección social y la promoción del diálogo social, que alcanzó avances en cumplimiento de sus objetivos y metas institucionales.

Su misión se orienta a promover el respeto de los derechos y garantías de los trabajadores a través de la promoción del trabajo decente en todo el territorio, la garantía de la libertad sindical, el derecho de asociación y la negociación colectiva, como un derecho fundamental de los trabajadores; para ello se ha desarrollado el Sistema de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo, la inspección móvil que tiene como objetivo fortalecer la presencia del Ministerio del Trabajo en más territorios del país, a través de la cual se presenta la oferta de servicios en Prevención, Inspección, Vigilancia y Control en las regiones, con énfasis en el sector rural. Propende por el reconocimiento y el respeto de los niños, niñas y adolescentes y en particular por la prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas, así como las demás poblaciones vulnerables. Frente a este objetivo puntual de prevenir y erradicar progresivamente el trabajo infantil, así como garantizar el ejercicio pleno de derechos del adolescente trabajador, mediante la protección integral de niños, niñas y adolescente, el Ministerio desarrolló acciones que incidieron de manera definitiva en la disminución de la tasa de trabajo infantil que de acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), esta tasa se redujo, al pasar del 10.2% en 2012 a 7.3% en 2017, cabe señalar que este propósito, también se encuentra señalado en los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Es así como se encuentra en implementación las líneas de política pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección Integral al Adolescente Trabajador 2017-2027 y la línea de política pública para la prevención y erradicación de la explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes –ESCNNA- 2018 – 2028.

Frente a la extensión de la protección y la seguridad social, el sector se ha concentrado en generar condiciones y programas para proteger y permitir la inclusión social y la productividad, al garantizar que hombres y mujeres disfruten de condiciones seguras en el trabajo, tiempo libre y descansos adecuados, teniendo en cuenta valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y que permita el acceso de la población adulta mayor a mecanismos de subsistencia, a través de programas como Colombia Mayor y Beneficios Económicos Periódicos BEPS.

Otro de los componentes del trabajo decente es la generación de oportunidades de trabajo decente, igualitarias y productivas que disminuyan la desigualdad y brechas en la inserción laboral para grupos como las mujeres o los jóvenes, para lo cual se vienen articulando las políticas, estrategias, y programas orientados a la creación de empleos formales que propendan por alcanzar un nivel de vida digno, el desarrollo social y económico y el pleno desarrollo personal. Es importante resaltar los resultados alcanzados en la Red de Formalización Laboral, migración laboral, talentos para el empleo, Estado Joven y las acciones desarrolladas en formación para el trabajo de la población colombiana, las rutas de empleabilidad para población joven, mujeres, personas con discapacidad, población víctima del conflicto armado, entre otros, lo



que ha posibilitado la integración entre la oferta y demanda del mercado laboral y el impulso de un desarrollo sostenible e incluyente.

Al inicio del nuevo Gobierno (Agosto – Noviembre), el Presidente de la República definió el **Plan Primeros 100 Días de Gobierno** en donde el Ministerio del Trabajo, adquirió los compromisos que se relacionan a continuación y de los cuales describimos sus resultados.

Como fortalecimiento del Diálogo Social y el Tripartismo, por primera vez en los 23 años de existencia de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales en sesión ordinaria del 25 de octubre de 2018, el Señor Presidente de la República participó en dicha Comisión. Así mismo, se logró en 2018 un acuerdo concertado sobre el aumento del salario mínimo, beneficiando a más de 2.7 millones de trabajadores y pensionados.

El pasado 9 de octubre de 2018, se suscribió el **Pacto por el Trabajo Decente**, el cual constituye un compromiso para establecer relaciones basadas en la solidaridad, fraternidad, confianza, sentido de pertenencia y crecimiento mutuo, a partir del diálogo social que permita llegar a consensos para sacar adelante temas determinantes como la promoción de condiciones para la generación de empleo digno y avanzar en formalización laboral, que mejoren la productividad y contribuyan a la sostenibilidad de las empresas.

Dicho pacto fue suscrito por el Gobierno, Gremios y Sindicatos. Y como testigo actuaron los representantes de la OIT, Fiscalía, Procuraduría y la Secretaría Técnica de la CPCPSL.

Los acuerdos contenidos en el Pacto son:

1. Los empleadores, trabajadores y el Gobierno se comprometen a establecer relaciones basadas en la solidaridad, fraternidad, confianza, sentido de pertenencia y crecimiento mutuo.
2. Los empleadores, trabajadores y el Gobierno respetarán los pactos, acuerdos suscritos y compromisos adquiridos producto del consenso y el Diálogo Social.
3. Los empleadores, trabajadores y el Gobierno prometen socializar sus intereses, luchar por sus ideales, discutir sus diferencias y desarrollar siempre sus acciones enmarcadas dentro del respeto, transparencia, confianza, ponderación e integridad.
4. Los empleadores y el Gobierno crearán y posibilitarán oportunidades de empleo formal en condiciones de equidad y con el pleno respeto de los derechos laborales y las normas vigentes.
5. El Gobierno, empleadores y trabajadores contribuirán con la erradicación del Trabajo Infantil, y el trabajo forzoso.
6. Los empleadores, trabajadores y el Gobierno continuarán participando en la Comisión de Concertación Laboral para la protección de un salario mínimo vital y móvil a los trabajadores.



7. Los empleadores se comprometen a 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. Los empleadores desarrollarán sus actividades dentro de una jornada laboral sin exceder lo que la ley y los acuerdos contemplen.
9. Los empleadores y el Gobierno brindarán y verificarán 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. Los empleadores y el Gobierno respetarán y protegerán 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. Los trabajadores cumplirán 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. Los trabajadores y empleadores mantendrán 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. Los trabajadores, empleadores y el Gobierno serán solidarios en casos de desastres naturales, de migración laboral y de desplazamiento forzado.
14. El Gobierno en cabeza del Ministerio del Trabajo elaborará una política pública de trabajo decente consensuada y cimentada en las bases del diálogo social y el tripartismo fundamentado en el fortalecimiento y especialización del sistema de inspección vigilancia y control.
15. El Gobierno cumplirá 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. El Gobierno mejorará 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.

Con el fin de realizar la implementación de la línea de **Política Pública** que le permita al estado colombiano contar con los instrumentos, **para la Prevención y Erradicación de la Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes ESCNNA 2018 – 2028**, se cuenta con la versión final del Proyecto de Decreto remitido por el ICBF, ajustado con las observaciones realizadas durante su publicación, el cual será incluido en la agenda regulatoria del 2019.

En el marco de la estrategia de la implementación de la **inspección móvil** se han realizado 10 ferias de servicios de Inspección, Vigilancia y Control realizados en: Guacarí, Caloto, Zona Bananera, San Jacinto, Chinú, San Onofre, Ovejas, Amalfi, Miranda y Zaragoza. Y se han formado en derechos laborales a 1.084 vigías



multiplicadores de dichos derechos en cada territorio (Estudiantes de grados 10 y 11, Juntas de Acción Comunal y en espacios comunitarios con grupos de trabajadores y empresarios)

El 8 de noviembre de 2018, se lanzó la **Ventanilla Única de Trámites y Servicios**, que permite contar con una herramienta que facilita el acceso a los ciudadanos, a 20 trámites ante el Ministerio del Trabajo, evitando desplazamientos, ahorro de tiempo y dinero, con resultados eficientes y oportunos. La ventanilla inició su operación en el año 2018 en Bogotá y se extenderá a todo el territorio colombiano.

Por otro lado, en la construcción de una **Política Pública de Empleo** que atienda las necesidades del mercado laboral actual, se inició con la actualización de la política laboral para promover la formalización laboral, a partir de tres propuestas: i) Eliminar barreras que generen discriminación a la inclusión de la población, ii) promover la formalización en pequeñas y medianas empresas a partir de la IVC preventiva, criterios diferenciados en la sanción y asistencia técnica por parte de la red nacional de formalización y iii) flexibilización de la cotización a la seguridad social.

En este mismo sentido, se firmó el convenio con CUSO, abordando las líneas de trabajo: asistencia técnica, ruta de empleo con enfoque en inclusión laboral, políticas para la inclusión laboral, promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial. A su vez se conformó el Comité Consultivo de Expertos de Empleo y Mercado Laboral, en las que a partir de las recomendaciones del BID se obtuvieron los elementos de la política de empleo y se generó un documento con las recomendaciones y lineamientos para el ajuste de la política de empleo (diseño y reorganización institucional) para su implementación en el cuatrienio 2018 – 2022.

Adicionalmente con el lanzamiento del **Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia – RUTEC** contamos a la fecha con 6.721 trabajadores extranjeros que se encuentran registrados. Esta herramienta permite que los empleadores en Colombia realicen el registro automático vía web de sus trabajadores migrantes y así, el Ministerio del Trabajo tendrá información de primera mano de los trabajadores extranjeros en el país, logrando una supervisión de su situación laboral, condiciones de trabajo y del cumplimiento de las normas laborales.

Se debe agregar que, con el fin de garantizar la continuidad del pago durante la actual vigencia y mejorar las condiciones de los subsidios para los beneficiarios del **Programa Colombia Mayor**, se: i) garantizó el cierre de la vigencia 2018 con el cumplimiento del pago de los subsidios a los adultos mayores beneficiarios del programa Colombia Mayor. ii) incrementó en promedio de 10,5% del valor del subsidio del programa Colombia Mayor a partir de la vigencia 2019, el cual se aprobó en plenaria del Congreso del día 24 de Septiembre en una adición al presupuesto por valor de 125.459 millones y, iii) estableció el pago mensual de los subsidios y la disminución de la comisión fiduciaria.

Por otro parte, en la **Implementación de mecanismos de solución de conflictos en las regiones** y con el fin de dar cumplimiento del objetivo de fortalecer la facultad de las Subcomisiones Departamentales que está contemplada en la Ley 278 de 1996, en el



ejercicio de su capacidad para incidir en las conflictividades sociolaborales, se realizó el levantamiento de informes sobre conflictividad sociolaboral y planes de trabajo con las Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales en Atlántico, Meta, Bogotá D.C., Norte de Santander y Antioquia.

Igualmente, se realizaron **diálogos empresariales en las regiones** en los departamentos de Risaralda y Atlántico, con el fin de contribuir a solucionar las necesidades y problemáticas de los empresarios y trabajadores. Estas acciones permitirán responder a las necesidades de la región en temas como: empleo, trabajo decente, formalización, pertinencia de la formación para el talento humano y relaciones laborales de los colombianos. Estos diálogos han contado con la presencia del Presidente de la República, Iván Duque Márquez

Por último, durante el 2018 se realizó la Implementación del 100% de la estrategia Estado Simple Colombia Ágil en cumplimiento de la Directiva Presidencial No. 007, la cual permitió desarrollar la estrategia del Sector Trabajo de mejora y racionalización en 27 de 68 trámites registrados para la vigencia 2019. Convirtiendo al Estado en un aliado de los colombianos al eliminar trámites, barreras y trabas, que dificultan la relación de los ciudadanos con las instituciones.

A continuación se describen los demás avances del Ministerio del Trabajo en su gestión en los periodos 2017 y 2018.



RESPECTO Y VIGENCIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

a. Sistema de la Inspección del Trabajo en Colombia

La actividad de la inspección del trabajo se orienta a vigilar y controlar el cumplimiento de las normas laborales y de las disposiciones sociales, en el sentido de los artículos 17, 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo CST, el contenido de la Ley 1610 de 2013, del Decreto 4108 de 2011 y la Resolución 2143 de 2014 del Ministerio del Trabajo. La protección de los derechos laborales de los trabajadores se ejerce por parte del Ministerio del Trabajo a través de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial dependencia adscrita al Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección, las Direcciones Territoriales y los Inspectores de Trabajo a través de su función de policía administrativa.

Todo lo anterior, se encuentra establecido en la Ley 1610 de 2013, Ley de la Inspección del Trabajo, la cual establece la competencia general de la inspección, vigilancia y control en materia individual del sector privado y en materia colectiva de los sectores público y privado a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

En cuanto a la cobertura de servicios, la inspección vigilancia y control es ejercida a nivel nacional a través de 32 Direcciones Territoriales Departamentales, una (1) Dirección Territorial en la ciudad de Bogotá y dos (2) oficinas especiales en Barrancabermeja y Urabá; estas a su vez pueden hacer una mayor y mejor prestación del servicio y cobertura a través de 156 inspecciones del trabajo municipales. En la actualidad la planta de personal de inspectores de trabajo la conformaban 904 cargos.

Por otro lado, el Ministerio consciente de la importancia, no sólo de la pronta respuesta ante presuntas violaciones a las normas laborales, sino de su eficacia, como garantía de la protección de los derechos de los trabajadores y de la libertad sindical, ha adelantado un programa de capacitación y ha diseñado herramientas técnicas de inspección para promover la estandarización de los procedimientos de investigación y sanción sobre los temas laborales prioritarios: Dosificación de sanciones, identificación de las actividades misionales permanentes, identificación de ambiguas y disfrazadas relaciones laborales y mapeo de contratación.

La intervención en materia de procedimientos, planta de personal y normatividad, ha permitido que el Sistema de Inspección, Vigilancia y Control, durante el 2017 haya realizado un total de 2.976 visitas de inspección; se impusieron 3.507 sanciones por un valor de \$202 mil millones y más de 48 mil conciliaciones de las cuales el 70% ha tenido acuerdo total o parcial. Así mismo, para el 2018 se adelantaron 4.256 visitas de inspección; se impusieron 3.334 sanciones por un valor de \$124 mil millones y más de 50 mil conciliaciones de las cuales el 69% ha tenido acuerdo total o parcial.



Sistema de Inspección del Trabajo Móvil

La creación del Sistema de Inspección del Trabajo móvil buscó implementar un mecanismo dinámico y programado a través del cual el Ministerio del Trabajo llevará la oferta de servicios en Inspección, Vigilancia y Control hasta las regiones en las que se dificulta el acercamiento de la comunidad con énfasis en el sector rural.

En el 2017 la estrategia fue a través de Ferias de Servicios de Inspección, Vigilancia y Control articulados con el Sector Trabajo. Para el 2018 se identificó la necesidad de complementar la estrategia con una intervención integral en los municipios incluyendo talleres de sensibilización y capacitación a la comunidad y prolongar la presencia institucional.

En el marco de la estrategia de la implementación de la inspección móvil durante el 2018, se realizaron 10 ferias de servicios de Inspección, Vigilancia y Control realizados en: Guacarí, Caloto, Zona Bananera, San Jacinto, Chinú, San Onofre, Ovejas, Amalfi, Miranda y Zaragoza y se formaron en derechos laborales a 1.084 vigías, (Estudiantes de grados 10 y 11, Juntas de Acción Comunal y en espacios comunitarios con grupos de trabajadores y empresarios) quienes se convirtieron en multiplicadores en cada territorio

Acuerdos de Formalización Laboral

Los Acuerdos de Formalización Laboral son aquellos suscritos entre uno o varios empleadores y el Ministerio del Trabajo, en el cual se consignan compromisos en materia de formalización, mediante la celebración de contratos laborales con vocación de permanencia y que pueden ser aplicados en instituciones o empresas públicas o privadas. Tienen como efecto la suspensión de la actuación administrativa que contra la empresa o entidad se adelanta por procesos de intermediación laboral ilegal, hasta tanto se cumplan los compromisos adquiridos.

Los Acuerdos de Formalización laboral suscritos entre el 2017 y 2018 fueron 87, beneficiando a más de 9 mil trabajadores.

b. Derechos Fundamentales del Trabajo

i. Erradicación del Trabajo Infantil

El comportamiento de la Tasa de Trabajo Infantil en el País 2012 – 2017, fue el siguiente:

Disminución Tasa Trabajo Infantil 2012-2017				
AÑO	TASA	# NNA en TI	Reducción cuantitativa de TI	Equivalencia porcentual de la reducción del TI
2012	10,20%	1.160.000		
2013	9,70%	1.091.000	69.000	0,50%
2014	9,30%	1.039.000	52.000	0,40%
2015	9,10%	1.018.000	21.000	0,20%
2016	7,80%	869.000	149.000	1,30%
2017	7,30%	796.293	72.707	0,50%
Total general			363.707	2,90%

Fuente: DANE



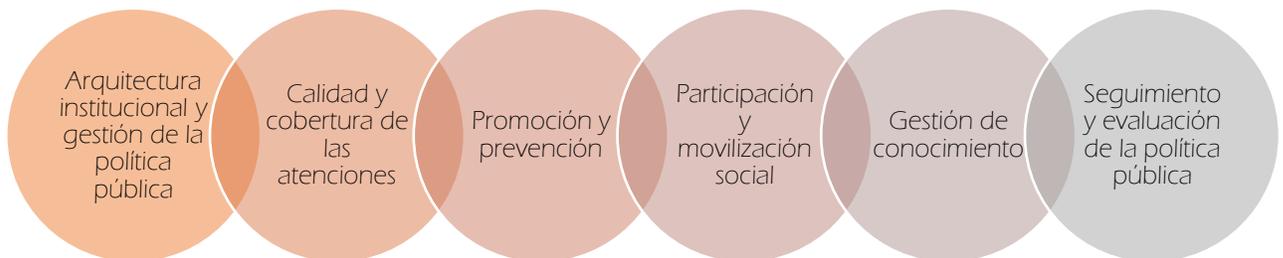
Para el año 2017 se evidenció que 72.707 niños, niñas y adolescentes dejaron de trabajar con una reducción 0.5% respecto al año anterior.

En 2018, se concluyó la formulación y se encuentra en implementación la línea de política pública, marco que guía las acciones para prevenir y erradicar esta problemática en los próximos 10 años. Tiene como objetivo general, prevenir y erradicar progresivamente el trabajo infantil, así como garantizar el ejercicio pleno de derechos del adolescente trabajador, mediante la protección integral de niños, niñas y adolescentes, tomando como unidad de intervención a ellos y ellas junto a sus familias.

Esta línea de política pública, busca hacer énfasis en:

- Promover estrategias y programas destinados a mejorar las condiciones de vida en las zonas rurales e integrar los aspectos relativos al trabajo infantil en el centro de las políticas agrícolas, contribuyendo así a cerrar la brecha social existente entre los niños y las niñas que habitan en zonas urbanas y rurales.
- Mejorar la calidad y cobertura de las atenciones desde el enfoque integral dirigida a niños, niñas y adolescentes que se encuentren en riesgo o que s eles haya vulnerado sus derechos.
- Fortalecer ejercicios de movilización social como eje para realizar un cambio cultural.
- Avanzar en las condiciones y oportunidades que permitan la protección integral del adolescente trabajador.

La Política Pública cuenta con seis (6) ejes orientadores:



ii. Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de la Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes ESCNNA 2018 – 2028

En el año 2018 concluyó la formulación y se encuentra en implementación la línea de política pública, marco que guiará las acciones para prevenir y erradicar esta problemática los próximos 10 años, tiene como objetivo general: Prevenir y erradicar la Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes.

La Política pública tiene como objetivos específicos:

1. Fortalecer y articular las entidades públicas del orden nacional y local para lograr mayor efectividad y eficacia en el cumplimiento de las acciones para prevenir y erradicar la ESCNNA.



2. Empoderar a la ciudadanía para prevenir y erradicar la ESCNNA mediante acciones de sensibilización y movilización.
3. Fortalecer mecanismos de judicialización que permitan adoptar las medidas de protección a las víctimas y sanción de las conductas relacionadas con la ESCNNA.
4. Conformar alianzas de cooperación internacional para diseñar instrumentos dirigidos a la investigación y judicialización de delitos transnacionales y a la atención de las víctimas de ESCNNA.

La Política Pública, cuenta con siete (7) ejes orientadores:

1. Promoción de derechos, prevención, promoción y movilización social.
2. Atención y restablecimientos de derechos.
3. Judicialización, vigilancia y control de los explotadores sexuales.
4. Arquitectura institucional y gestión de la política pública.
5. Cooperación Internacional y política exterior.
6. Gestión del conocimiento.
7. Seguimiento y evaluación de la política pública.

iii. Inclusión de las personas con discapacidad

El Ministerio, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 1618 de 2013 y en el Documento CONPES 166/2013, y con el propósito de difundir, promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo para la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral, desarrolló el proceso de reglamentación de los derechos y garantías de las personas con discapacidad y de Reglamentación para la conformación y funcionamiento del Consejo para la Inclusión de la Discapacidad.

En noviembre de 2017 se expidió el decreto 2011 por el cual se establece el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público y se expide el decreto 2177 del 22 de diciembre de 2017, por el cual se integra el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y los Subcomisiones para la Inclusión Social, Laboral y Productiva de las Personas con Discapacidad.

El Ministerio participó activamente, con MinHacienda, DNP, Colombia Compra Eficiente y la Oficina del Asesor de Plan Presidencial para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, con el propósito de realizar el trámite para la elaboración y expedición del Decreto 392 del 26 de febrero de 2018 por medio del cual "se modifica el Decreto 1082 de 2015 en su artículo 2.1.1.2 y se reglamentan los numerales 1 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad", por el cual se establecen incentivos en los procesos de contratación a las empresas que tengan vinculadas personas con discapacidad. En los procesos de licitación pública y concurso de méritos, para incentivar el sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad, las entidades estatales deberán otorgar el (1 %) del total de los puntos establecidos en el pliego de condiciones, a los proponentes que acrediten la vinculación de trabajadores con discapacidad en su planta de personal.



c. Iniciativa de Paridad de Género

Se encuentra en construcción la Iniciativa de Paridad de Género en convenio con el Foro Económico Mundial (WEF) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), cuyo principal propósito es alcanzar la igualdad de género en el mercado laboral no solo beneficiaría a las mujeres, y a la sociedad, sino también a la economía.

También busca, acelerar la integración igualitaria de las mujeres en el ámbito laboral requiere tanto de políticas públicas inteligentes como de prácticas empresariales inclusivas. En esta intersección se sitúan las Iniciativas de Paridad de Género, un modelo de colaboración público-privada, de alto nivel, que busca apoyar a países interesados en reducir la brecha económica de género.

d. Sello Equipares

Equipares es un programa de certificación otorgada por el Ministerio del Trabajo, pero adicionalmente es toda una experiencia de transformación cultural en las organizaciones. Dicha certificación es otorgada por el Ministerio de Trabajo, en acompañamiento de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y el apoyo técnico del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo- PNUD, a las empresas que voluntariamente se incorporen a esta iniciativa. A la fecha contamos con 73 empresas vinculadas de las cuales 29 han sido reconocidas por haber alcanzado el primer nivel del Sello Equipares "Compromiso por la Igualdad" y 17 empresas han obtenido la certificación del nivel II "Implementación de acciones por la Igualdad" siendo destacadas con el sello de plata y 5 de estas con sellos Oro, como son: Telefónica, Emgesa, Codensa, Cementos Argos y Concretos Argos.



CREACIÓN DE EMPLEOS DECENTES

a. Avances en cobertura

El crecimiento de empleo permitió que la tasa de desempleo disminuyera a 9,4% en 2017. Para el año 2017 se crearon 227 mil nuevos empleos en todo el país. Para el 2018, la tasa de desempleo se ubicó en 9.7%

Un aspecto importante de esta dinámica de la generación de empleo en los últimos años, es que esta ha favorecido especialmente a grupos poblacionales que tradicionalmente presentan barreras de acceso al mercado de trabajo, como son los jóvenes y las mujeres. Como resultado de ello, la tasa de desempleo femenina para el 2017 fue de 12.3% y la de jóvenes fue de 16.1% en el mismo periodo.

b. Programas e iniciativas para mejorar la calidad de los servicios

El Ministerio del Trabajo ha venido trabajando en una serie de iniciativas para promover la generación de empleo formal, principalmente focalizadas en: i) incentivos a la contratación de grupos poblacionales de difícil colocación, ii) desarrollo de programas de formación con pertinencia e iii) iniciativas de emprendimiento y autoempleo.

Dentro de los programas enfocados a generar incentivos a la contratación, podemos señalar el programa 40 mil primeros empleos. Creado en el este programa buscaba promover la contratación laboral formal de jóvenes menores de 28 años, a través de financiar el salario del joven contratado hasta por seis meses, con la condición que la empresa contratante lo vincule por al menos seis meses más. El programa, en sus 3 años de funcionamiento, logro vincular a más de 61 mil jóvenes en empleos de calidad. Solamente para los años 2017 y 2018 logro que 24 mil jóvenes encontraran su primer empleo.

Otro programa de incentivos es Estado Joven, creado por la Resolución 4566 de 2016. Este programa busca facilitar la transición entre la formación y el trabajo a través de la promoción de las prácticas laborales en entidades públicas, con un auxilio de sostenimiento y pago de seguridad social para el joven mientras dura la práctica. El programa también es financiado con recursos del FOSFEC y es operado por las Cajas de Compensación Familiar. El programa ha desarrollado cuatro convocatorias beneficiando a diferentes entidades públicas a nivel nacional, con la vinculación de **5.921** jóvenes que han adquirido experiencia a través de las prácticas laborales en el Estado. Para el 2017 se iniciaron las prácticas laborales de la convocatoria II, beneficiando a 2.826 jóvenes practicantes. Para el 2018, se iniciaron las prácticas laborales de las convocatorias III y IV, beneficiando a 3.024 jóvenes practicantes.

En cuanto a las iniciativas para promover la formación con pertinencia se encuentra el programa Talentos para el Empleo. Este programa Ofreció cursos cortos en competencias claves y transversales, finanzas personales y tecnologías de la información y la comunicación, en Instituciones de Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano certificadas en calidad, así como la validación de los grados



décimo y once de bachillerato. La iniciativa logró beneficiar a 13.731 personas. De los cuales 1.884 fueron certificados en 2017.

Otra iniciativa de formación, esta vez orientada a la población víctima del conflicto armado¹, es el programa TransFórmate. Este programa beneficia a jóvenes víctimas del conflicto armado (entre los 16 y 28 años), permitiéndoles cursar programas de formación técnico laboral de duración máxima de dos (2) años para facultar su inserción en la dinámica laboral en sus regiones. Durante el 2017 y 2018 se han desarrollado dos convocatorias, así: i) convocatoria II, realizada en agosto de 2015 y cuya culminación fue en diciembre de 2017, formo a 2.673 jóvenes y, ii) convocatoria 3, realizada en mayo de 2018, con fecha prevista de culminación a junio de 2020, tiene matriculados a 1.354 jóvenes en diferentes programas de formación.

El programa Educándonos para la Paz, es un programa de formación en competencias laborales liderado por el Ministerio del Trabajo de Colombia con la cooperación y asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), que busca la implementación, estructuración y ejecución de programas integrales que permitan la vinculación formal para la población víctima del conflicto armado. Esta iniciativa beneficio en el año 2018 a 1.552 víctimas del conflicto armado.

Finalmente, el programa Orientados hacia la Paz, enfocado a la orientación vocacional para jóvenes víctimas del conflicto armado entre 16 y 21 años que se encuentran en etapa de reparación y con encargo fiduciario, busca fortalecer las habilidades de los jóvenes a fin de facilitar su transición a procesos de formación, y/o generación de ingresos. Este programa en el 2018 benefició a 611 jóvenes.

En cuanto a las iniciativas de emprendimiento, se destacan los programas i) Somos rurales, que es un programa de emprendimiento familiar rural para víctimas del conflicto armado, que busca potenciar las capacidades productivas, el acceso a activos y la reconstrucción del capital social de las familias rurales víctimas del conflicto, de forma tal que logren un tránsito hacia un empleo sostenible y que en el año 2018 logró beneficiar a 1.853 familias y ii) Sumando Paz, que busca promover el fortalecimiento del potencial productivo y laboral de los veinticuatro (24) sujetos de reparación colectiva víctimas del conflicto armado para la puesta en marcha de los emprendimientos comunitarios.

c. Marco institucional para mejorar la calidad de los servicios

Desde el Ministerio del Trabajo se ha venido desarrollando un marco de política pública que está orientado a generar mayor fortaleza institucional para promover la creación de empleos de calidad.

Desde un punto de vista normativo, se promovió la construcción de la Ley 1636 de 2013 y la Ley 1780 de 2016. En la primera, se crea el Mecanismo de Protección al Cesante

¹ Los programas que desarrolla el Ministerio del Trabajo para la población víctima están orientados al cumplimiento de la Ley 1448 de 2011.



como una herramienta para promover la "(...) articulación y ejecución de un sistema integral de políticas activas y pasivas de mitigación de los efectos del desempleo que enfrentan los trabajadores; al tiempo que facilitar la reinserción de la población cesante en el mercado laboral en condiciones de dignidad, mejoramiento de la calidad de vida, permanencia y formalización" [Artículo 1 Ley 1636 de 2013]. Esta Ley tiene varios hitos importantes para la promoción del empleo: i) se crea el Servicio Público de Empleo, que busca promover una mejor organización del mercado de trabajo a través de la gestión y colocación de vacantes y ii) desarrollo de un componente de capacitación al interior de las Cajas de Compensación Familiar, orientado a mejorar la empleabilidad de los buscadores de empleo.

En cuanto la Ley 1780 de 2016, que está orientada a "(...) impulsar la generación de empleo para los jóvenes entre 18 y 28 años, sentando las bases institucionales para el diseño y ejecución de políticas de empleo, emprendimiento y la creación de nuevas empresas jóvenes, junto con la promoción de mecanismos que impacten positivamente en la vinculación laboral con enfoque diferencial, para este grupo poblacional en Colombia" [Artículo 1 Ley 1780 de 2016]. Esta ley propone para la promoción del empleo : i) el desarrollo de incentivos para la contratación de jóvenes y la creación de empresas por parte de los jóvenes, ii) la promoción de prácticas laborales y la vinculación de jóvenes al sector público y, iii) la eliminación de barreras de acceso al empleo, en particular la relacionada con la exigencia de la libreta militar para el empleo.

En los últimos años se ha venido trabajando en el diseño y coordinación de políticas públicas relacionadas con el empleo y la inclusión laboral. Se logró incorporar en la Política de Crecimiento Verde, la promoción de los empleos verdes y una estrategia de gestión de capital humano, así mismo esta cartera hace parte del trabajo conjunto frente al desarrollo de las políticas de economías creativas o Ley Naranja.

Finalmente, teniendo en cuenta que el desempleo afecta de manera desproporcional a ciertos grupos poblacionales, el Ministerio desarrollo instrumentos técnicos para adoptar el modelo de empleo inclusivo como un marco para organizar y promover ecosistemas de empleo que favorezcan la inserción laboral de las poblaciones más afectadas por el desempleo.

En la misma línea, desde el Ministerio se han generado una serie de iniciativas que buscan fortalecer la capacidad a nivel nacional o local para el desarrollo de políticas de empleo. Dentro de las principales se pueden señalar:

Red de Observatorios de Mercado de Trabajo – Red Ormet: La Red brinda asistencia técnica en temas relacionados con el análisis y seguimiento del mercado laboral, que actualmente tiene una cobertura de 35 observatorios constituidos en 32 departamentos, 2 regionales y Bogotá.

Red Nacional de Formalización Laboral: La Red Nacional de Formalización Laboral – RNFL para el 2018, está conformada por 487 instituciones públicas y privadas que reuniendo sus competencias, experiencias, capacidad y reconocimiento, se coordinan bajo la dirección del Ministerio del Trabajo. Se realizaron 601 jornadas de capacitación



y sensibilización en temas relacionados con la política de trabajo decente, las ventajas de la formalización laboral y los beneficios de la seguridad social dirigida a la población ocupada informal, microempresarios y empresarios a nivel nacional, brindando orientación y acompañamiento en la afiliación de la seguridad social y se han sensibilizado 32.329 personas en las ventajas de la formalización laboral y los beneficios de la seguridad social creando consciencia y explicando los derechos de los trabajadores de sectores y poblaciones con altas tasas de informalidad como los trabajadores por cuenta propia, los vendedores estacionarios o ambulantes, los recicladores, los taxistas, los comerciantes, las personas vinculadas al sector belleza, las personas que trabajan en el servicio doméstico, entre otros.

Formación en Entornos Laborales: Mecanismo orientado a permitir a las empresas capacitar directamente a sus trabajadores de manera pertinente, técnica y oportuna, especialmente en el sector de la construcción. Las 73 UVAE creadas en Empresas, han logrado formar a 79.796 trabajadores. Para el 2018 las UVAES capacitaron a 19.356 trabajadores y para el 2017 lograron capacitar a 16.561 trabajadores. Y con la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se ha logrado formar a 234.123 trabajadores, quienes mediante la capacitación mejoran sus condiciones de empleabilidad al mismo tiempo que previenen la ocurrencia de enfermedades y accidentes de trabajo. Para el 2017 se formaron 203.942 trabajadores y para el 2018 se formaron 30.181 adicionales.



EXTENSIÓN DE LA PROTECCIÓN Y LA SEGURIDAD SOCIAL

a. Programa Colombia Mayor

El Programa de Solidaridad con el Adulto Mayor "Colombia Mayor", busca aumentar la protección de los adultos mayores que se encuentran desamparados, que no cuentan con una pensión o viven en la indigencia o en la extrema pobreza; por medio de la entrega de un subsidio económico.

El número de cupos para beneficiar a los adultos mayores a la fecha, es de 1.528.462 . Y el número de personas que se han beneficiado con los subsidios del Programa de Protección Social al Adulto Mayor es conocido como máximas de coberturas. Por lo tanto, la máxima de cobertura hasta el 31 de diciembre de 2018 es de 2.428.992.

b. Programa de Subsidio de Aporte a la Pensión - PSAP

A nivel nacional el Programa de Subsidio de Aporte a la Pensión PSAP cuenta con 190.660 afiliados activos a octubre de 2018 y se han hecho un total de 1.694.979 pagos a beneficiarios.

c. Beneficios Económicos Periódicos (BEPS)

Beneficios Económicos Periódicos - BEPS - es un programa de ahorro voluntario diseñado para proteger a las personas a quienes sus recursos no les alcanza para cotizar a pensión.

Las personas que ahorran en BEPS, construyen el capital que les permitirá disfrutar en su vejez de un ingreso económico de por vida. El programa es flexible y permite a los ciudadanos ahorrar de acuerdo a sus capacidades económicas de manera diaria, semanal o mensual.

El programa cuenta con más de 1.27 millones vinculados y más de 459 mil con aportes en sus cuentas. Durante del 2017 se vincularon 34.966 y para el 2018 se vincularon 333.592.

d. Sistema de Subsidio Familiar

El Subsidio Familiar es una prestación social pagada en dinero, especie y servicios, a través de las Cajas de Compensación Familiar, encaminado a la protección integral del trabajador y su familia. A diciembre de 2018 el número de afiliados a Cajas de Compensación Familiar es de 9.8 millones. Para el 2017 y 2018 el número de afiliados aumento en 761 mil, lo que refleja el crecimiento en el empleo formal y el mejoramiento de los ingresos.



e. Mecanismo de Protección al Cesante

Mecanismo que garantiza la protección social de los trabajadores en caso de quedar desempleados, manteniendo el acceso a salud, el ahorro a pensiones, el subsidio familiar y el acceso a servicios de intermediación y capacitación laboral. Esto en pro de proteger a los trabajadores más vulnerables, manteniendo la calidad de vida y la formalización de los empleos.

Más de 588 mil son los beneficiarios del seguro de desempleo del Mecanismo de Protección al Cesante y en el 2016 se fortaleció del seguro de desempleo con la reglamentación e implementación del bono de alimentación por valor de 1.5 SMMLV como un beneficio adición al pago de salud y pensión, pago de cuota monetaria e incentivo por ahorro de cesantías. Durante los años 2017 y 2018, más de 327 mil fueron los beneficiarios del seguro de desempleo de dicho Mecanismo.

f. Sistema General de Riesgos laborales

La afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales se ha venido incrementando de forma progresiva desde el año 1994, cerrando para el año 2017 con un promedio de 10.216.876 afiliados, y con corte a noviembre de 2018 con un promedio de afiliados de 10.520.717.



REFORZAMIENTO DEL TRIPARTISMO Y EL DIÁLOGO SOCIAL

a. Censo Sindical

En 2017 se realizó el censo con datos estadísticos concertados con cada una de las centrales. El siguiente cuadro refleja los resultados finales del Censo Sindical, con datos procesados a diciembre 30 de 2017.

Actualización de Datos Censo Sindical, con corte a 31 de diciembre de 2017, después de contrastada la información reportada por las centrales sindicales con los registros existentes en Archivo Sindical												
Cuadro 1. Actualización de datos Censo Sindical considerando únicamente Organizaciones de Primer Grado (1)							Cuadro 2. Actualización de datos considerando únicamente Organizaciones sin Registro en Archivo Sindical (2)					
Central	Org. reportadas por Centrales (4)	Org. con Registro en Archivo Sindical	%	Afiliados Hombres	Afiliados Mujeres	Afiliados Primer Grado	Org. SIN registro en Archivo Sindical	%	Afiliados Hombres	Afiliados Mujeres	Otros Afiliados	Afiliados Primer Grado y Otras Org.
CUT	587	549	94%	304.763	260.869	565.632	38	6%	8.602	3.298	11.900	577.532
CGT (5)	1.018	391	38%	370.221	133.238	503.459	628	62%	57.507	20.205	77.712	581.171
CTC	496	409	82%	125.529	32.043	157.572	87	18%	9.532	2.383	11.915	169.487
CTU (6)	60	58	97%	16.063	16.062	32.125	2	3%	-	-	-	32.125
CNT	93	57	61%	19.296	5.816	25.112	36	39%	31.287	9.346	40.633	65.745
UTC (3)	150	150	100%	3.456	3.456	6.912	-	0%	-	-	-	6.912
CSPC	98	63	64%	2.388	2.489	4.877	35	36%	1.572	1.691	3.263	8.140
TOTAL	2.502	1.677	67%	841.716	453.973	1.295.689	826	33%	108.500	36.923	145.423	1.441.112

(1) Información resultante del proceso realizado con las Centrales Sindicales a través de Talleres Quincenales. La información recolectada tiene corte a diciembre 30 de 2017, pero el proceso de sistematización fue realizado hasta el día 30 de abril.

(2) En el cuadro 2 relacionamos la información que aún no ha terminado de ser procesada, al igual que la información de organizaciones que no poseen registro alguno en Archivo Sindical

(3) La Información procesada perteneciente a la central UTC, corresponde una parte a los registros certificados por Archivo Sindical y los afiliados, corresponden estrictamente a los reportados por esta central en el marco del ANE-2017

(4) Total de Organizaciones reportadas por las Centrales Sindicales, después de depurar organizaciones repetidas y otras que fueron retiradas por centrales a diciembre 30 de 2018

(5) La cifra total de afiliados en primer grado correspondiente a la CGT incluye 345.000 afiliados correspondientes a las federaciones FANAL, ACC y NUEVO LIDERAZGO CAMPESINO, por lo que a la fecha será sumado este total de afiliados hasta que se identifique el número de sindicatos que componen cada federación y su respectivo número de afiliados.

(6) La cifra total de afiliados en primer grado correspondiente a la CTU incluye 1.412 afiliados correspondientes a las federaciones UNISINDICOL y FEDETESP, por lo que a la fecha será sumado este total de afiliados hasta que se identifique el número de sindicatos que componen cada federación y su respectivo número de afiliados.



FORMULACIÓN DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO (PND) 2018-2022 “PACTO POR COLOMBIA, PACTO POR LA EQUIDAD

Dentro de la propuesta de Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, el sector Trabajo participa en el Pacto por la equidad: política social moderna centrada en la familia, eficiente, de calidad y conectada a mercados. Allí es parte de la línea Trabajo decente, acceso a mercados e ingresos dignos: acelerando la inclusión productiva, con 5 objetivos:

1. Promover el acceso de la población a esquemas de protección y seguridad social.
2. Promover la garantía de los derechos de los trabajadores a nivel individual y colectivo.
3. Posicionar la formación del talento humano como fuente de oferta de conocimientos y habilidades ocupacionales respondiendo a las necesidades del sector productivo, y en concordancia con la formación profesional a nivel internacional, en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones y del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.
4. Generar estrategias para una gestión del empleo eficiente, oportuna e integral con énfasis en los grupos poblacionales con mayores barreras para la empleabilidad y el emprendimiento, y
5. Promover la generación de ingresos y la inclusión productiva de la población vulnerable y en situación de pobreza, en contextos urbanos y rurales a través del emprendimiento.

Además, el Sector Trabajo participa en otros Pactos del PND 2018-2022 en materia de i) Emprendimiento; ii) Ciencia Tecnología e Innovación; iii) Transporte; iv) Recursos minero-energéticos; v) Transformación Digital; vi) Identidad; vii) Discapacidad; viii) Igualdad de la Mujer; ix) Paz y Víctimas; x) Legalidad; xi) Sostenibilidad; xii) Descentralización y xiii) Grupos Étnicos.

El documento de Bases del PND 2018-2022 será presentado, por parte del gobierno nacional, antes del 7 de febrero de 2019 al Congreso de la República, para su discusión y aprobación. Los documentos hasta ahora construidos se pueden consultar en el portal Web del Departamento Nacional de Planeación.

**SINERGIA**

Indicadores SINERGIA - Metas y Avance - 2014-2018

Corte: Diciembre 2018

Fuente: Sinergia – DNP

Indicador	Meta 2017	Avance 2017	Meta 2018	Avance 2018	Meta Cuatrienio	Avance Cuatrienio
CREACIÓN DE EMPLEOS DECENTES						
Población colocada a través del Servicio Público de Empleo	405.000	647.203	450.000	666.771	1.530.000	2.201.848
Tasa de formalidad 13 áreas metropolitanas	49,38	50,6%	50,20	ND	50,20	50,6%
Nuevos empleos generados (miles)	1.616	879	2.000	ND	2.000	879
Jóvenes contratados en empresas privadas a través de la Ruta de Primer Empleo	ND	19.177	ND	5.530	40.000	61.404
Tasa de desempleo	8,30	9,40	8,00	ND	8,00	9,40
Tasa de formalidad nacional	35,60	36,80	36,00	ND	36,00	36,80
Tasa de Desempleo jóvenes (14 - 28 años)	14,40	16,10	13,90	ND	13,90	16,10
Tasa de desempleo femenina	10,90	12,3	10,50	ND	10,50	12,30
Población orientada laboralmente y remitidas a servicios de gestión y colocación (miles)	1.560	1.160	2.000	1.153	5.360	4.210
EXTENSIÓN DE LA PROTECCIÓN Y LA SEGURIDAD SOCIAL						
Beneficiarios del Programa Colombia Mayor (acumulado) (miles)	2.165	2.331	2.215	2.428	2.215	2.428
Personas vinculadas a los Beneficios Económicos Periódicos	910.000	937.458	1.271.000	1.271.050	1.271.000	1.271.050
Tasa de trabajo infantil	8,3	7,30	7,9	ND	7,9	7,3
Porcentaje de solicitudes de reconocimiento con término legal cumplido resueltas	100	99,85	100	99,94	100	99,94



Indicador	Meta 2017	Avance 2017	Meta 2018	Avance 2018	Meta Cuatrienio	Avance Cuatrienio
Afiliados activos a pensiones (miles)	10.329	10.631	10.704	10.851	10.704	10.851
Afiliados a Riesgos Laborales (miles)	10.420	10.216	10.743	ND	10.743	10.216
Afiliados a Cajas de Compensación (miles)	9.641	9.554	10.041	9.863	10.041	9.863
Porcentaje de adultos mayores con algún tipo de protección a los ingresos	61,25	60,41	62	59,68	62	59,68
Adultos mayores con pensión	2.218	2.176	2.300	2.239	2.300	2.239
Beneficiarios del mecanismo de protección al cesante	240.761	383.981	320.000	588.887	320.000	588.887
Programas implementados para la prevención y disminución del trabajo infantil en sectores estratégicos	1	1	1	1,00	4	5
FORMACIÓN PARA EL TRABAJO						
Aprendices en Formación Profesional Integral (miles)	7.047	7.150	7.077	7.174	7.077	7.174
Porcentaje de personas egresadas del SENA vinculadas laboralmente	75	69	75	ND	75	69
Aprendices en el Programa SENA emprende rural	188.980	191.555	188.980	189.649	188.980	189.649
Personas formadas en empresas	75.000	264.382	100.000	313.919	100.000	313.919
Víctimas formadas para potenciar el enganche laboral en el marco de las rutas de empleo y autoempleo para la reparación integral	16.500	20.361	18.500	21.913	18.500	21.913
Aprendices en Formación Virtual (miles)	2.728	2.894	2.728	3.089	2.728	3.089
Aprendices en el Programa de Bilingüismo (miles)	886	917	866	1.011	886	1.011



Indicador	Meta 2017	Avance 2017	Meta 2018	Avance 2018	Meta Cuatrienio	Avance Cuatrienio
Certificaciones expedidas en Formación Profesional Integral (miles)	4.853	5.112	5.102	5.030	18.960	19.116
Personas egresadas del SENA vinculadas laboralmente a través de la APE	193.125	215.467	204.850	222.547	639.449	721.233
INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL						
Acuerdos de Formalización suscritos en las Territoriales	43	49	27	38	150	211
ESTRATEGIAS REGIONALES						
Colocados a través de SPE en la región Caribe.	53.360	68.679	62.777	69.693	194.608	240.438
Cupos en formación complementaria del SENA para la región Eje Cafetero y Antioquia (miles)	1.349	1.567	1.300	1.529	1.300	1.529
Cupos en formación titulada del SENA para la región Eje Cafetero y Antioquia	250.458	263.340	250.000	260.503	250.000	260.503
Colocados a través del SPE en el departamento de Norte de Santander	11.824	13.917	13.910	15.716	13.910	15.716
Población orientada laboralmente y remitidas a servicios de gestión y colocación en Bogotá y municipios de influencia	600.000	541.548	1.000.000	722.132	1.000.000	722.132
Cupos en formación integral del SENA para la región Pacífico (miles)	912	1.022	915	1.016	915	1.016
Cupos en formación integral del SENA para la región de los Llanos	229.329	264.169	228.597	247.488	228.597	247.488



PLAN DE ACCIÓN Y EJECUCIÓN PRESUPUESTAL

El cumplimiento de la entidad de las metas definidas en el plan de acción 2017, fue del 93%, y para el plan de acción 2018 fue del 95.6%. Los resultados se enmarcan en el desarrollo de cinco (5) objetivos sectoriales, inmersos en el marco de las políticas lideradas por este Ministerio en materia de: protección de los derechos fundamentales del trabajo, generación de empleo, formación para el trabajo y movilidad laboral, fortalecimiento del Sistema de Seguridad Social y desarrollo institucional.

El Plan de Acción es el reflejo de la gestión misional de la entidad y estuvo articulado al Plan Nacional de Desarrollo, alineado con los compromisos internacionales, objetivos de desarrollo sostenible y a la ejecución de recursos.

El cumplimiento de las metas trazadas en el Plan de Acción versus la ejecución presupuestal se puede inferir un resultado coherente entre el quehacer del Ministerio y la inversión de los recursos asignados. Para el 2017 dicha diferencia fue de tan sólo 5 puntos porcentuales.

La ejecución presupuestal para el 2017, fue:

RUBRO	APR. VIGENTE	PESO %	APR BLOQUEADA	COMP	OBLIG	% COMP	% OBLIG
Funcionamiento (1)	20.866.196	93%	429.618,	20.857.014	18.400.400	100%	88%
Ministerio	178.862	1%	429.618,	175.721	169.884	98%	95%
Gastos de Personal	105.016	0,47%		103.533	103.475	99%	99%
Gastos Generales	32.282	0,14%		31.378	26.637	97%	83%
Otras transferencias	41.563	0,19%	429.618,	40.810	39.772	98%	96%
Pensiones	20.687.335	92%		20.681.293	18.230.516	100%	88%
Colpensiones	11.153.134	49,87%		11.153.116	8.783.690	100%	79%
FOPER	9.528.177	42,60%		9.528.177	9.446.826	100%	99%
Otros Rec. Seg. Soc.	6.024	0,03%				0%	0%
Total Inversión (2)	1.499.392	7%		1.495.087	1.298.218	100%	87%
Total general	22.365.588	100%	429.618,	22.352.101	19.698.619	99,9%	88,1%

Corte: 31 de diciembre de 2017

Fuente: SIF

Cifras: Millones

La ejecución presupuestal para el 2018, fue:



Rubro	Apr. Vigente	Peso %	Apr Blog	Comp	Oblig	% Comp	% Oblig
Funcionamiento	21.128.467	93%	1.403	19.173.363	17.026.567	91%	81%
Ministerio	212.632	1%	1.403	208.490	202.787	98%	95%
Gastos de Personal	117.268	0,52%	-	117.015	116.207	100%	99%
Gastos Generales	36.302	0,16%	-	35.530	32.726	98%	90%
Otras Transferencias	59.061	0,26%	1.403	55.945	53.853	95%	91%
Pensiones	20.915.836	92%	-	18.964.873	16.823.780	91%	80%
Colpensiones	10.892.713	48,12%	-	8.957.771	6.898.624	82%	63%
Fopep	10.021.779	44,28%	-	10.007.103	9.925.156	100%	99%
Otros Rec. <u>Seg.Soc.</u>	1.344	0,01%	-	-	-	0%	0%
Inversión	1.506.677	7%	-	1.481.395	1.411.000	98%	94%
Total general	22.635.144	100%	1.403	20.654.758	18.437.567	91%	81%

Corte: 31 de diciembre de 2018
Fuente: SIF
Cifras: Millones

Nota: El cierre de la ejecución presupuestal a 2018 no es el definitivo debido a la transición en la implementación del nuevo Catálogo de Clasificación Presupuestal – CCP, el cual está previsto para al finalizar el mes de febrero de 2018.