



República de Colombia

MINISTERIO DEL TRABAJO

INFORME DE GESTIÓN 2019

Bogotá, D.C, Enero de 2020



ALICIA ARANGO OLMOS

Ministra del Trabajo

ANDRÉS FELÍPE URIBE MEDINA

Viceministro de Empleo y Pensiones

CARLOS ALBERTO BAENA LÓPEZ

Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección

CARMIÑA BERROCAL GUERRERO

Secretaria General



INTRODUCCION

El concepto de Trabajo Decente que orienta la acción del Ministerio reconoce el derecho a obtener una actividad como sustento económico como fuente de dignidad personal, estabilidad familiar y consolidación de la armonía y convivencia en la comunidad. Sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa, además, la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar del trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

Es así como, el impulso de políticas públicas que apunten a la dignificación del empleo en Colombia y la promoción del Diálogo Social para dinamizar las relaciones entre Gobierno, trabajadores y empresarios, han sido parte sustancial de la gestión del Ministerio del Trabajo. Es un compromiso de este Gobierno liderar acciones para garantizar el trabajo decente, elemento estructural del nuevo Plan Nacional de Desarrollo, Pacto por Colombia, pacto por la equidad. A partir de esta carta de navegación, desde el Ministerio del Trabajo estamos comprometidos en dinamizar e impulsar el Piso de Protección Social, el fortalecimiento de la formación laboral a través del Sistema Nacional de Cualificaciones, la generación de empleo para jóvenes, así como la promoción del programa Beneficios Económicos Periódicos (BEPS), entre otras apuestas a través de la aprobación de nueve (9) artículos en dicho Plan.

En este sentido, en el ámbito de la protección de los derechos de los trabajadores y el Diálogo Social, cabe destacar la negociación estatal, en la que representantes del Gobierno Nacional y de las organizaciones sindicales del sector público llegaron a un acuerdo laboral. En la que hubo consenso en cuanto al fortalecimiento de la carrera administrativa, la formalización laboral, las garantías sindicales y el bienestar para los servidores públicos. Además, se pactó un aumento salarial del orden del 4.5% para este año y del 1.32% por encima del índice de precios al consumidor (IPC) para 2020. Dicho incremento es el más alto desde que comenzó a funcionar este espacio de negociación laboral en el año 2013.

El 9 de octubre de 2018 se suscribió el Pacto por el Trabajo Decente, en donde las organizaciones sindicales, los representantes del empresariado colombiano y el Gobierno Nacional, encabezado por el presidente Iván Duque, a instancias de esta cartera laboral, constituyeron un compromiso para establecer relaciones basadas en la solidaridad, fraternidad, confianza, sentido de pertenencia y crecimiento mutuo, a partir del diálogo social. De ahí que, se han suscrito nueve (9) Pactos por el Trabajo Decente en el marco de los foros realizados a nivel nacional para promover el proyecto de cultura de la legalidad laboral, en los sectores de: Transporte, Hotelero, Hidrocarburos, Construcción, Minas, Cafetero y Salud.

Durante el 2019, se continuo con la campaña para la erradicación del trabajo infantil: “Trabajar no es tarea de niños”, que está enfocada a generar acciones de



sensibilización en la sociedad dirigidas a la erradicación del flagelo del trabajo infantil en Colombia. Se calcula que, en el país, hay actualmente 796.000 niños, niñas y adolescentes entre 5 y 17 años trabajando.

Por otro lado, el país no fue incluido en la lista de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de trata de personas y trabajo forzoso, lo que implica que no fue llamado a rendir informes en la Conferencia Internacional de ese organismo de Naciones Unidas que se celebró entre el 10 y el 21 de junio de 2019. Es un logro del Gobierno Nacional que ha venido trabajando de manera consistente y eficaz contra estos delitos para garantizar los derechos humanos y el empleo digno y decente.

Además, a través del programa de Inspección Móvil, se ha llevado la oferta de servicios de Inspección, Vigilancia y Control, a 140 municipios con características predominantemente rurales, mediante un modelo de intervención integral y brigadas de inspección.

De otra parte, en lo que refiere a los Sistemas de Gestión de Igualdad de Género, el Ministerio del Trabajo creó el Sello Equipares, el cual cuenta con 91 vinculadas dentro del programa de certificación otorgado por el Ministerio del Trabajo en acompañamiento de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, es una experiencia de transformación cultural en las organizaciones.

El Ministerio del Trabajo lidera la implementación de la Iniciativa de Paridad de Género con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo y el Foro Económico Mundial y en conjunto con entidades del Gobierno, gremios, empresarios y organizaciones sindicales. Esta iniciativa busca identificar y reducir las barreras que impiden que las mujeres puedan acceder a las oportunidades laborales en igualdad de condiciones. En el mes de noviembre haremos el lanzamiento de la iniciativa para Colombia.

Por otro lado y con el fin de incrementar la productividad en las organizaciones del sector privado hasta en un 39%, para generar una movilidad más sostenible, fomentar la innovación organizacional y mejorar la calidad de vida de los trabajadores, creamos el instrumento de contratos de trabajo por medio de firma electrónica.

Uno de los retos más significativos para el Ministerio es lograr una supervisión de su situación laboral, condiciones de trabajo y del cumplimiento de las normas laborales de los trabajadores extranjeros en el país, pusimos en marcha el Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia (RUTEC).

Durante el transcurso de este Gobierno, el Programa Colombia Mayor aumentó su cobertura en 160 mil nuevos cupos que se distribuyeron de manera proporcional en los municipios del país. Además, nivelamos el valor del subsidio del Programa Colombia Mayor en \$80 mil, beneficiando a más de 1.6 millones de adultos mayores.

Por otro lado, modificamos los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que benefician a micro, pequeñas, medianas



empresas, especialmente del sector agropecuario, ajustando el sistema de gestión de acuerdo con el tamaño y capacidad de cada empresa, reduciendo costos y trámites.

Uno de nuestros grandes objetivos es articular el registro de afiliación y reporte de novedades de los sistemas de salud, pensión, riesgos y cajas de compensación tanto para empleadores como para trabajadores, para ello hemos creado el Sistema de Afiliación Transaccional SAT, en conjunto con el Ministerio de Salud y Protección Social, Administradoras de Pensiones y Cajas de Compensación.

Con el propósito de facilitar el acceso, generando ahorro de tiempo y de dinero para los ciudadanos, pusimos a disposición de los empresarios, trabajadores, sindicalistas y comunidad en general, la Ventanilla Única de Trámites en todas las Direcciones Territoriales de forma tal que ahora es posible realizar en línea 21 trámites que antes eran presenciales.

Además, con el fin de fortalecer nuestro Sistema de Inspección, Vigilancia y Control, pusimos en marcha una herramienta de capacitación virtual que les permite a los inspectores de trabajo tomar cursos en cualquier horario, a ritmos de aprendizaje propios y con el tiempo que ellos dispongan. De esta manera, el Ministerio del Trabajo brinda actualización permanente de contenidos a sus funcionarios.

De esta manera estamos comprometidos en la consolidación de condiciones propicias para la cohesión social y la promoción de equidad, apostando por un nuevo horizonte para la vida de los colombianos.

Todas las acciones anteriormente mencionadas y otras que se desarrollan dentro de la misionalidad del Ministerio, serán descritas en este documento plasmando sus avances, retos y las recomendaciones de esta administración para el fortalecimiento del Ministerio, del Sector y del País.

1. Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022

La Ley 1955 del 25 de mayo de 2019 expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad” – PND 2018-2022, el cual está conformado por:

- **3 pactos principales:** Legalidad, Emprendimiento y Equidad
- **13 pactos transversales:** Sostenibilidad, Descentralización, transporte y logística, Construcción de Paz, Equidad para las mujeres, Gestión pública efectiva, transformación digital, calidad y eficiencia de servicios públicos, recursos minero – energéticos; ciencia, tecnología e innovación; inclusión para todas las personas con discapacidad, economía naranja, grupos étnicos.
- **9 pactos regionales:** Amazonas, Caribe, Eje cafetero y Antioquia, Krluol & seaflower, Orinoquía, Pacífico, Región Central, Santanderes, Océanos.

Los compromisos del Sector Trabajo dentro del PND, se concentran en el pacto por la Equidad, en la línea del Trabajo Decente a través el cual se promueve:

- **El empleo productivo** (Generación de ingresos, formación para el trabajo, políticas activas y pasivas de empleo)
- **La protección social.** (Afiliación a pensiones, riesgos laborales, cajas de compensación familiar, BEPS)
- El respeto y cumplimiento de **los derechos fundamentales del trabajo.**
- **El diálogo social** entre trabajadores, empresarios y Gobierno.

Dentro el Pacto por la Equidad, el Sector Trabajo también se encuentra principalmente vinculado a las líneas de:

- **Primero las niñas y los niños** (Erradicación de Trabajo Infantil) (ICBF – MinTrabajo)
- **Juventud Naranja** (Vinculación laboral de jóvenes SENA - MinTrabajo)
- **Dignidad y felicidad para el adulto mayor.** (Protección a los ingresos del adulto mayor – BEPS y Colombia Mayor (Colpensiones – MinTrabajo))
- **Educación** (Sistema Nacional de Cualificaciones – MEN, SENA y MinTrabajo)
- **Salud** (Sistema de gestión de incapacidades y riesgos laborales - MinTrabajo y Minsalud)

Dentro de los demás pactos, el Sector Trabajo incide principalmente en los siguientes:

- **Pacto por el emprendimiento** (generación de ingresos, formación para el trabajo – SENA – MinTrabajo)
- **Economía Naranja** (Generación de ingresos - Fondo Emprender – SENA)

- **Construcción de Paz** (Plan Marco de Implementación- PMI y colocaciones víctimas del conflicto armado – UAESPE)
- **Discapacidad** (programas SENA y Colocaciones UAESPE)
- **Equidad para las Mujeres** (Sistemas de equidad de género (rural, empresarial y público) brecha ingresos – MinTrabajo, colocaciones UAESPE)

Avance de los Indicadores del Plan Nacional de Desarrollo

El Sector Trabajo cuenta con 34 indicadores dentro del Plan Nacional de Desarrollo, de esos 34 indicadores, **19 indicadores son del Ministerio del Trabajo**. No obstante, dentro de esos 19 indicadores, 10 indicadores son tasas o tiene periodicidad anual por lo cual no se tiene datos de avances frente a las metas planteadas para el corte diciembre.

A continuación, se presenta el avance de los indicadores del Pla Nacional de Desarrollo con el último corte registrado en el aplicativo SINERGIA. (Nota: Sinergia se encuentra en proceso de revisión y aprobación de corte diciembre 2019 hasta el 10 de febrero de 2020, por lo cual pueden existir indicadores con corte a 30 de noviembre o sin reporte final)

Metas Ministerio del Trabajo Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022

ÁREA RESPONSABLE	Indicador	Línea Base 2018	Meta Cuatrienio	Meta 2019	Avance acumulado 2019	Avance Acumulado 2019 %
Dir. Empleo	Empresas afiliadas a las Cajas de Compensación Familiar	681.195	762.846	701.608	682.643	97%
Dir. Empleo	Trabajadores afiliados a las Cajas de Compensación Familiar	9.863.411	11.279.692	10.026.493	9.738.356	97%
Dir. Empleo	Personas capacitadas o sensibilizadas con estrategias de Formalización Laboral	0	1.300.000	195.000	2.574.533	1320%
Dir. Movilidad	Empresas beneficiarias de la formación en entorno laboral	0	3.940	435	7	2%
Dir. Movilidad	Jóvenes beneficiarios del Programa Estado Joven	5.921	17.763	2.724	2.176	80%
Dir. Movilidad	Personas formadas en entornos laborales	0	96.000	14.750	26.246	178%
Dir. Movilidad	Sistema Nacional de Cualificaciones diseñado e implementado	11,0%	65,0%	28,0%	27,06%	94%
Pensiones	Adultos mayores con algún tipo de protección a los ingresos	3.747.605	4.067.000	3.839.609	3.905.946	102%
Pensiones	Nuevos cupos de Colombia Mayor	0	50.000	25.000	150.124	600%



ÁREA RESPONSABLE	Indicador	Línea Base 2018	Meta Cuatrienio	Meta 2019	Avance acumulado 2019	Avance Acumulado 2019 %
Dir. IVC	Municipios con inspección móvil del trabajo en áreas rurales	13	200	50	84	168%
Dir. Empleo	Brecha de ingreso mensual promedio entre hombres y mujeres (Indicador en proceso de ajuste ante DNP)	17,56% (15,34%)	16,7% (14%)	17,2% (15%)	ND	ND
Dir. Empleo	Porcentaje de jóvenes que no estudian y no tienen empleo	21,20%	17,60%	20,30%	ND	ND
Dir. Empleo	Porcentaje de población ocupada cotizante al sistema de pensiones (Tasa de formalidad laboral)	36,80%	41,20%	38,60%	ND	ND
Dir. Empleo	Tasa de desempleo	9,40%	7,90%	9,20%	ND	ND
Dir. Empleo	Tasa de desempleo juvenil	16,60%	14,00%	16,19%	ND	ND
Dir. Empleo	Tasa de orientados colocados en la red pública del Servicio Público de Empleo	17,30%	17,50%	17,35%	ND	ND
Dir. Derechos fundamentales	Tasa de trabajo infantil (Indicador en proceso de ajuste ante DNP)	7,3% (5,9%)	5,5% (4,4%)	6,8% (5,5%)	ND	ND
Dir. Riesgos Laborales	Población ocupada afiliada a Administradora de Riesgos Laborales	43,20%	44,70%	43,81%	ND	ND
Grupo Víctimas y Género	Porcentaje de implementación de los sistemas de equidad de género	44,0%	100,0%	58,0%	ND	ND

Fuente: Sinergia – DNP corte 30 diciembre de 2019

*Indicadores con avance a 31 de diciembre de 2019

2. Indicadores Transformacionales

Los indicadores transformacionales, fueron definidos por el Presidente de la República como aquellos que van a generar un cambio para el país en este cuatrienio. La mayoría de esto se encuentran articulados con el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022.

Los indicadores transformacionales que se encuentran relacionados con el Sector Trabajo son los siguientes:

1. Formación para el Trabajo (MinTrabajo, SENA y MEN):

Indicador	Línea Base 2018	Meta Cuatrienio	Meta 2019	Avance acumulado 2019	Avance Acumulado 2019 %	Avance Acumulado Cuatrienio %
Sistema Nacional de Cualificaciones diseñado e implementado	11,0%	65,0%	28,0%	27,06%*	94%	30%

*Avance Diciembre – SINERGIA

- Se realizaron 5 talleres (Barranquilla, Cali, Villavicencio y, 2 en Bogotá) en los que participaron asistentes del sector educativo/formativo, productivo y gubernamental, donde se recogieron aportes para el diseño de las propuestas del Subsistema de Normalización de Competencias y el de Evaluación y Certificación de Competencias.
- Por otra parte, en el marco del trabajo conjunto con el Ministerio de Cultura, se proyectó cronograma de trabajo para el 2020, el cual contempló 6 grandes ejes y sus respectivas acciones (responsables, productos/resultados, requerimientos, observaciones, tiempos).
- Se realizó última sesión del año de Mesa Técnica del Subsistema de Normalización de Competencias, donde se presentaron los resultados de las acciones desarrolladas. También se presentaron los 3 elementos técnicos que como mínimo deberá contemplar la propuesta de Modelo del Subsistema. Finalmente, el Ministerio de Educación y el SENA presentaron los acuerdos sobre el Marco Nacional de Cualificaciones

2. Empleo – Venezolanos (MinTrabajo, SENA MEN, Relaciones Exteriores, MINCIT, Servicios Público de Empleo). Esta ficha se encuentra en construcción por parte de los sectores.

En principio el Sector Trabajo aportará con lo siguiente:



- (SENA) Diagnóstico que identifique las causas que dificultan el acceso y permanencia de población migrante venezolana a los servicios institucionales del Sena.
- (MinTrabajo – SPE) Intermediación Laboral Con énfasis en Población Migrante - a través del Servicio Público de Empleo.

Este indicador está atado a los recursos del Crédito BID, por tanto se está revisando los hitos relacionados con el indicador transformacional dentro del aplicativo SIGOB.

3. **Empleo – Formalización Laboral y Colocaciones** (MinTrabajo, Servicio Público de Empleo) Contar con normas laborales y de seguridad social ajustadas:

- **Art 193 Ley PND Piso de Protección Social:** El documento de Decreto se encuentra para firma del Señor Presidente desde 2019. Se realizaron los ajustes sugeridos por los demás Ministerio y Presidencia.
- **Art 205 Ley PND Aplicaciones y plataformas:** Se está articulando con las entidades competentes para concretar la Mesa de Trabajo, teniendo en cuenta la siguiente agenda: 1. Presentación del convenio de cooperación entre MinTrabajo y CEPAL, que busca caracterizar las plataformas que operan en Colombia (Alcances y Plan de Trabajo). 2. Conformación de un equipo técnico para acompañar el diseño y formulación de la Política Pública de Plataformas. 3. Definición de roles y compromisos en el diseño y formulación de la Política Pública de Plataformas.



3. Ejecución Presupuestal y Proyectos de Inversión

Ejecución Vigencia 2020

Para la vigencia 2020, la entidad cuenta con una apropiación de recursos de \$27,6 billones que se desagregan en 93% en funcionamiento y 7% en inversión; de estos recursos, el día 4 de febrero, se aplicó un bloqueo por parte de MinHacienda rubros de funcionamiento que asciende a \$1,3 billones, cifra que representa el 4,9% de los recursos apropiados.

En lo corrido de la vigencia, con corte 28 de febrero, se han comprometido el 11% de los recursos apropiados, de los cuales el 89% corresponde a inversión y el 6% a funcionamiento; así mismo, se ha obligado el 6% de los recursos.

Tipo/rubro	Apr. Vigente	% Comp	% Oblig
Funcionamiento	22.730.815.072.514	99%	80%
Adquisición de Bienes y Servicios	36.723.500.177	97%	90%
Colpensiones	12.058.738.537.000	100%	65%
Fopep	10.420.362.674.695	100%	97%
Gastos de Personal	126.125.948.000	97%	97%
Gastos por Tributos, Multas, Sanciones e Intereses de Mora	34.664.155.000	100%	100%
Otros Rec. Seg. Soc.	40.595.005.046	0%	0%
Transferencias Ministerio	13.605.252.596	75%	75%
Inversión	1.644.155.649.528	99%	97%
Proyectos Fondo de Solidaridad Pensional	1.565.342.484.452	100%	98%
Proyectos Misionales	40.000.000.000	93%	73%
Proyectos Víctimas	38.813.165.076	98%	93%
Total general	24.374.970.722.042	99%	81%

Tipo /Rubro	Apr Vigente	Apr Bloqueada	% Comp.	% Oblig.
Funcionamiento	25.646.255.677.405	1.345.539.572.000	6%	5%
Adquisición de Bienes y Servicios	35.895.700.000	-	87%	10%
Gastos de Personal	137.088.375.000	-	12%	12%
Gastos por Tributos	35.704.081.000	-	0%	0%
Otras Transferencias	28.898.796.000	19.539.572.000	11%	2%
Colpensiones	14.496.760.083.452	1.326.000.000.000	1%	1%
Fopep	10.650.983.390.000	-	11%	11%
Otros Rec. Seg. Soc.	260.925.251.953	-	0%	0%
Inversión	1.957.878.374.800	-	89%	14%
FIVICOT	2.800.000.000	-	0%	0%
Proy. BID	2.378.374.800	-	0%	0%
Proy. Fondo de Solidaridad Pensional	1.893.000.000.000	-	91%	15%
Proy. Víctimas	40.000.000.000	-	36%	0%
Proyectos Misionales	19.700.000.000	-	44%	4%
Total general	27.604.134.052.205	1.345.539.572.000	11%	6%



Reservas Presupuestales

Con relación a las reservas constituidas para 2020, estas ascienden a \$4,52 billones, de los cuales se han pagado a corte al 28 de febrero el 34%.

ENTIDAD/RUBRO	VR CONSTITUIDO	% OBLIG	% PAGOS
Funcionamiento	4.484.583.330.085	34%	34%
Adquisición de Bienes y Servicios	2.623.267.824	93%	93%
Colpensiones	4.152.866.710.579	29%	29%
Fopep	328.834.600.529	95%	95%
Gastos de Personal	189.510.522	98%	98%
Otras Transferencias	69.240.631	89%	67%
Inversión	36.981.184.000	64%	63%
Proy. Fondo de Solidaridad Pensional	26.484.287.401	57%	57%
Proy. Misionales	8.360.802.968	79%	74%
Proy. Víctimas	2.136.093.631	83%	83%
Total general	4.521.564.514.084	34%	34%



4. Respeto y Vigencia de los Derechos Fundamentales del Trabajo

Erradicación de la explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes y prevención y erradicación del trabajo infantil.

Política pública para la erradicación de la explotación sexual, comercial de niños, niñas y adolescentes ESCNNA. En la vigencia del 2019 se desarrollaron las siguientes acciones:

- Se publicó nuevamente el proyecto de Decreto para la adopción de la línea de política pública para la prevención y erradicación de la ESCNNA, con la respectiva matriz de comentarios.
- Se participó en las siguientes Audiencias Públicas Convocadas por la Procuraduría General de la Nación:
- V Audiencia Pública de Lucha contra la Trata de Personas, el abuso y la explotación sexual la explotación sexual de niñas, niños y Adolescentes y Mujeres realizada en Pereira, para los departamentos de Risaralda, Caldas y Quindío
- VI Audiencia Pública de Lucha contra la Trata de Personas y la Explotación sexual de niñas, niños y adolescentes realizada en Cúcuta para los departamentos de Norte de Santander y Santander
- VII Audiencia Pública de Lucha contra la Trata de Personas y Explotación Sexual de Mujeres, Niñas, Niños y Adolescentes - Capítulo Tolima-Cundinamarca - y Compromiso Nacional del Sector Transporte"
- VIII Audiencia Pública de lucha contra la Trata de Personas y Explotación sexual de mujeres, niñas, niños y adolescentes: Capítulo Bogotá y compromisos de los medios de comunicación
- Se desarrolló el Evento académico “Construyendo Ciudadanía para la Prevención de la Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes”, en Cartagena, con la participación de 300 personas de diferente sectores y gremios.
- Entre los meses de agosto y septiembre se implementó la “Estrategia de Atención y Prevención de la ESCNNA en el corredor vial de la autopista Medellín – Bogotá”, impactando en los municipios de Villeta, Honda, La Dorada, Puerto Salgar, Marinilla, Rionegro, en dicho proceso se sensibilizaron 2000 conductores de camiones de carga y transporte público, 500 funcionarios y organizaciones de la sociedad civil y se realizaron 6 movilizaciones en los municipios mencionados, con la participación de aproximadamente 1300 personas,
- El 29 de octubre de 2019, se dio continuidad a la Estrategia haciendo el lanzamiento en la ciudad de Armenia para iniciar la ruta del paisaje turístico cultural del Eje Cafetero, cubriendo los departamentos de Caldas, Risaralda,



Tolima y Quindío, en la ciudad de Armenia se sensibilizaron a más de 500 transportadores de carga en la vía hacia la línea y el 12 de diciembre de 2019, en la Ciudad de Pereira, se sensibilizaron 320 conductores y se brindó asistencia técnica a 82 servidores públicos

- Se realizó el 25 de septiembre, la Socialización de la línea de Política Pública para la Prevención de la ESCNNA, en el marco del Mecanismo Articulador para las violencias de Género con énfasis en Violencia Sexual, de acuerdo la ley 1146, a través de videoconferencia con 35 instancias municipales y departamentales
- En el marco del Comité Nacional se trabajó en la Actualización de criterios de clasificación con contenidos de pornografía infantil, según lo ordenado por la ley 1336 de 2009
- En atención a la implementación de la línea de política pública para la prevención y erradicación de la ESCNNA, se realizó asistencia técnica en territorios priorizados focalizados, como: Arauca, Vaupés, Guaviare, Santander, Meta, Cauca, Valle del Cauca, Guajira, Atlántico, Quindío, Risaralda, Tolima, Caldas, Antioquía
- En cumplimiento de los Compromisos del PND del Ministerio con la Mesa Permanente de Concertación para pueblo indígenas se presentó la propuesta metodológica con las mujeres de la Mesa Permanente de Concertación para trabajar en lo territorial la construcción del capítulo étnico de las líneas de política.
- Se realizó un proceso de articulación con el Sistemas Nacional de Bienestar Familiar con el objeto de identificar en las propuestas de gobierno de alcaldes y gobernadores electos, cuantas de estas contemplaron la inclusión del tema de ESCNNA identificando que solo 18 propuestas de gobernadores y 591 de alcaldes contemplan el tema.

Política Pública de Erradicación del Trabajo Infantil y Protección al Adolescente Trabajador. En la vigencia del 2019 se desarrollaron las siguientes acciones:

- De acuerdo con las cifras del DANE la tasa del trabajo infantil se reduce de 7.3% a 5.9% para un total de 644.000 niños, niñas y adolescentes trabajadores en Colombia
- Realización de 75 talleres de prevención y erradicación del trabajo infantil y protección al adolescente trabajador en 29 departamentos, asistiendo a través de estos a 537 municipios y 1.320 personas.
- Capacitación en la línea de política a 64 funcionarios de territoriales del Ministerio del Trabajo y 209 inspectores del trabajo.
- En el marco del Plan Progresivo de Protección Social y Seguridad para Trabajadores y Trabajadoras del Sector Rural y como línea de acción de la Campaña para la prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas y protección al adolescente trabajador, se adelantaron jornadas de sensibilización para la prevención y erradicación del Trabajo Infantil y la Protección Integral del Adolescente Trabajador, a través de actividades lúdicas y recreativas, dirigidas a niños, niñas y adolescentes, realizadas en los municipios



de Chinácota – Norte de Santander, Puerto Inírida – Guainía, San Andrés – San Andrés y Villeta – Cundinamarca, en las que participaron 178 Niños, Niñas y Adolescentes

- Campaña para la prevención y erradicación del trabajo infantil y medidas inmediatas para la erradicación de las peores formas de trabajo infantil y protección del adolescente trabajador, a través de un Plan de Medios, con la divulgación de comerciales en 8 canales de televisión, 795 cuñas emitidas, a nivel nacional, regional, radio comunitaria y local, con cobertura en los 32 departamentos y difusión de piezas en redes sociales y portales con alto tráfico, logrando un total de 841.438 mensajes.
- La articulación institucional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y sus Peores Formas y Protección al Adolescente Trabajador se realiza en el marco de la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección Integral al Adolescente Trabajador, con importante participación de los Comités Interinstitucionales de Erradicación del Trabajo Infantil (CIETIS) departamentales y municipales, así mismo, a través de la Red Colombia en trabajo conjunto con empresas del sector rural, Cajas de Compensación, Cámaras de Comercio, Organizaciones No Gubernamentales, Organizaciones de Trabajadores, Gremios, Asociaciones, Parroquias y Comunidades Religiosas y Emisoras Comunitarias.
- Implementación de la estrategia de Erradicación del Trabajo Infantil en Plazas de Mercado en articulación con los CIETI en las ciudades de Barranquilla, Pereira, Sincelejo y Bogotá, sensibilizando a 1710 comerciantes, transeúntes, niños, niñas y adolescentes e identificando 35 casos que se articularon con el ICBF para su atención
- En el marco de la conmemoración del día mundial de erradicación del trabajo infantil y en articulación con el ICBF se desarrolló la Sesión del Consejo Asesor Consultivo de niños, niñas y adolescentes del Sistema Nacional de Bienestar Familiar, el cual contó con la presencia del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, OIT, Pacto Global, Ministerio del Trabajo y Consejería para la Niñez y la adolescencia.
- Realizar en articulación con el ICBF y la Presidencia la propuesta normativa para reglamentar el artículo 35 del código de la infancia y la adolescencia, proceso impulsado por la Consejería para la Competitividad de la Presidencia de la República.
- Articulación con la agenda binacional Colombia – Ecuador con el propósito de fomentar los niveles de información y sensibilización sobre el trabajo infantil en las localidades de frontera entre Colombia y Ecuador y fortalecer los mecanismos, instituciones locales, regionales, nacionales y binacionales para erradicar el trabajo infantil en la zona de frontera.
- Articulación y apoyo técnico al proyecto de erradicación del Trabajo Infantil en el Sector Cafetero con el objeto de mejorar la capacidad de la sociedad civil para comprender mejor y abordar el Trabajo Infantil, así como promover condiciones aceptables de trabajo en Colombia.



- Articulación con el Proyecto Pilares con el objetivo el desarrollo de capacidades de la sociedad civil en Colombia para entender mejor y abordar el trabajo infantil y otras condiciones inaceptables de trabajo”.
- Articulación con el proyecto somos tesoro, el cual busca reducir el trabajo infantil y mejorar la calidad de vida de la niñez y las familias en zonas mineras.
- De manera coordinada con las Direcciones de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial y Movilidad, se elaboró un formato denominado “Formato Único Nacional de Autorización de Prácticas Laborales para Adolescentes”, que plasma la situación formativa y practica del adolescente entre 15 y 17 años, así como las condiciones en que va a desarrollar las actividades en el escenario de práctica, para viabilizar la autorización del permiso, por parte de los inspectores de trabajo de este Ministerio.
- Se realizó un proceso de articulación con el Sistemas Nacional de Bienestar Familiar con el objeto de identificar en las propuestas de gobierno de alcaldes y gobernadores electos, cuantas de estas contemplaron la inclusión del tema de erradicación del trabajo infantil, identificando que solo 11 propuestas de gobernadores y 264 de alcaldes contemplan el tema.

Sistema de Información Integrado para la Identificación Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas – SIRITI. En la vigencia de 2019 se desarrollaron las siguientes actividades:

comisión

- Avances en la segunda fase de desarrollo del SIRITI a partir de diseño y desarrollo módulo de identificación de riesgos para focalizar zonas de influencia en trabajo infantil en zonas urbanas y rurales, para el nuevo levantamiento de línea de base.
- Se brinda asistencia técnica sobre manejo de plataforma SIRITI, procesos de depuración base de datos y lineamientos de focalización de zonas de influencia en trabajo infantil a 1.280 personas de 507 municipios en 29 departamentos.
- Se realizaron 43 talleres en municipios priorizados de 12 departamentos para promover en los Planes de Acción territoriales la inclusión de línea acción en prevención y erradicación de Trabajo Infantil y peores formas y protección del adolescente trabajador con énfasis en el sector rural, asistieron 589 personas.
- Acompañamiento y asistencia técnica para la formulación de los planes de acción territoriales, a los CIETIS, de: Cundinamarca, Sucre, Cauca, Huila, Tolima, Arauca, Santander, Vaupés, Casanare, Caldas, Meta, Caquetá, Guaviare, Cesar, Antioquia, Tolima, Nariño, Norte de Santander, Vichada, Valle del Cauca, Chocó y Boyacá.
- Se realizó el proceso de depuración de base de datos SIRITI con 74.895 casos reportados por 945 municipios de 31 departamentos.
- Se realizo el desarrollo del módulo de denuncias anónimas, indicadores geográficos, módulo desconectado para captura de encuesta por App, análisis y diseño e integración de SIRITI- ICBF, se actualizan todos los servicios web a tecnología RES.



Sistema de Inspección Vigilancia y Control.

Mapa de riesgos laborales - La planeación de las acciones de IVC se hacía principalmente con base en información interna del Ministerio tales como número de quejas, número de averiguaciones preliminares, número de procesos administrativos sancionatorios, número de sanciones, monto de las sanciones, sector económico en el que se concentran territorio con mayor número de casos, etc. Esta metodología endógena limitaba la apreciación de factores externos que inciden en el riesgo de violación de la normatividad laboral.

Por lo tanto, en el 2019 se diseñó una metodología con el apoyo de la Universidad Militar que partiendo de 600 variables se consolidaron 19 que dan un amplio espectro para evaluar la probabilidad de violación de las normas laborales por territorio y por sector. A partir de este mapa se está elaborando el plan integral de visitas 2020, que ha de redundar en una mayor focalización.

Política Pública de Inspección Vigilancia y Control - Con el apoyo de la Universidad Nacional y de la Universidad Militar, se elaboró un proyecto de política pública la cual está para ser adoptado y así mismo, se elaboró el proyecto de plan de implementación, que involucra otras dependencias del Ministerio del Trabajo y otras entidades públicas incluso de otros sectores administrativos.

Plan Nacional de Inspección - En el 2019 se diseñó una metodología de formulación del plan nacional de inspección como un instrumento técnico que permite articular todas las acciones necesarias de manera estratégica para la adecuada ejecución de la política pública a partir de 3 ejes estructurantes que son la promoción, la prevención y la protección que se desarrollan en 6 líneas de acción priorizadas con las direcciones territoriales.

FIVICOT - La financiación del proceso de IVC dependía exclusivamente de los recursos asignados por la Nación, lo que limitaba mucho su alcance por lo que se logró incluir el artículo 201 de la ley 1955 de 2019 para la creación de un fondo especial con el que se pueda complementar los recursos disponibles con el fin de fortalecer la inspección, vigilancia y control laboral. Actualmente se encuentra en proceso de implementación para iniciar el recaudo y cobro de las multas impuestas a partir del primero de enero de 2020.

Acuerdos de Formalización Laboral - En el 2019 se gestionaron 81 Acuerdos, de los cuales se suscribieron 35 en el 2019, se visitó a las principales direcciones territoriales con el fin de capacitar a los inspectores, dar a conocer a los querellados por intermediación indebida, tercerización laboral o indebida contratación la opción de suscribir acuerdos y se dio acompañamiento a los empleadores que están tramitando acuerdos. Se redactaron modelos simplificados de acuerdos, separando la información variable de los compromisos y previsiones legales uniformes. Se activó el control al seguimiento de los AFL suscritos. Se diseñó una solución tecnológica para agilizar la revisión de las solicitudes. Con el fin de establecer el cumplimiento de los compromisos de los acuerdos de formalización laboral se realizaron 217 visitas de seguimiento.



Tribunales de Arbitramento Laboral - Se decidió dar aplicación al desistimiento tácito para las solicitudes incompletas que no son subsanadas en un tiempo razonable. Se conformó un equipo de profesionales para descongestionar el pago de honorarios y actualmente se está al día. Se elaboraron listas de verificación de las resoluciones de convocatoria e integración de tribunales y de reconocimiento de honorarios para agilizar la revisión y detectar más fácilmente la presencia de errores. Actualmente hay 484 solicitudes en curso, de los cuales 83 dependen de la gestión del grupo de relaciones laborales.

Visitas de inspección - En el 2019 se hizo seguimiento mensual a las visitas realizadas para lanzar alertas oportunas a las territoriales lo que permitió superar en un 44% el número de visitas del 2018 llegando a las 10.423. Se gestionó la aprobación de \$229 millones con los que se financiaron 549 comisiones de servicios a municipios donde no se ha hecho presencia o donde la atención es muy esporádica. Se llevaron a cabo inspecciones conjuntas con la Agencia Nacional de Minería y con Migración Colombia.

Descongestión - En el 2019 la asistencia técnica y el seguimiento mensual permitió la descongestión de 6.522 expedientes entre las actuaciones de averiguaciones preliminares y procedimientos administrativos sancionatorios. En el plan piloto de descongestión de la Dirección Territorial Bogotá, durante el mes de enero se han descongestionado 569 expedientes, en concreto se han firmado 3 Resoluciones de Riesgos Laborales que resuelven 245 actuaciones y en la coordinación de PIVC se han emitido 20 resoluciones que abarcan 324 expedientes.

Sistema de Información de Inspección, Vigilancia y Control (SISINFO) - Para la implementación y desarrollo del Sistema de información de IVC, el Ministerio del Trabajo suscribió un convenio con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con el fin de diseñar e implementar un sistema que permita verificar y conocer, cada una de las etapas del procedimiento administrativo sancionatorio. El mismo se desarrolló con recursos provenientes de los acuerdos laborales suscritos entre Colombia y Estados Unidos.

Hoy el Sistema de Información está funcionando en las 36 Direcciones Territoriales, así como en la mayoría de las Inspecciones del Trabajo a nivel municipal, lo que ha permitido identificar oportunidades de mejora que se han venido implementando su eficiencia y eficacia, entre las cuales se referencian:

- Verificación del código fuente por parte de dos ingenieros expertos en auditoria de JAVA.
- Reingeniería del código fuente y nuevas parametrizaciones para hacer despliegues más funcionales, por parte de los desarrolladores internos de la Subdirección de Gestión Territorial.
- Actualización de los procedimientos Averiguaciones Preliminares y Proceso Administrativo Sancionatorio, para lo cual se contó con la participación de



Directores Territoriales, Coordinadores de los grupos de PIVC, representantes de organizaciones sindicales, además de las áreas de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, armonizando el sistema con las normas y las necesidades funcionales de los usuarios mediante el desarrollo de 37 requerimientos hechos por los usuarios con la participación de las organizaciones sindicales del Ministerio

- Implementación del SISINFO en 101 Inspecciones del Trabajo Municipales, así como la actualización de este en las 36 Direcciones Territoriales.
- Reinducción de los inspectores a la herramienta y capacitación a los nuevos Inspectores de Trabajo y Seguridad Social para su uso adecuado.

Sistema de Información de Archivo Sindical - Actualmente se expiden en promedio 2.500 certificaciones sindicales al mes y el 72% de estas solicitudes se atienden en un término máximo de dos (2) días.

Equidad Laboral con Enfoque de Género.

Sello de Equidad Laboral “Equipares” - En total 91 empresas hacen parte del Sello de Equidad Laboral Equipares, quienes a través de la firma de un acuerdo de voluntades firmado al más alto nivel (Ministra del Trabajo y Representante Legal de la Organización), manifiestan la voluntad de implementar el Sistema de Gestión de Igualdad de Género.

En el 2019 se firmó el Acuerdo de Cooperación Internacional número 400, a través del cual se dio seguimiento y acompañamiento a las empresas que se encuentran implementando el Sistema de Gestión de Igualdad de Género, así mismo se alimentó la plataforma Equipares donde las organizaciones alojan la información y almacenan los datos recolectados de las encuestas y herramientas del Programa.

Sello de Equidad Laboral “Equipares Publico” – En articulación con el Departamento Administrativo para la Función Pública, asistiendo técnicamente a la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer quien empezará a implementar un piloto de este sello para entidades públicas. En el próximo mes de marzo de 2020, se dará inicio con el piloto que se desarrollará en el Ministerio de Minas y Energía.

Sello de Equidad Laboral “Equipares Rural” - El 11 de octubre de 2019 se firmó el acuerdo de financiación entre el Gobierno y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo-PNUD, para fortalecer el Programa de Reconocimiento a la Igualdad de Género (PRIG) Equipares Rural en cooperativas, organizaciones y asociaciones rurales. Se han acompañado de la mano del PNUD, diez (10) organizaciones rurales.

Territorialización del Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque de Género - Para la vigencia 2019, se realizaron sensibilizaciones a servidoras y servidores públicos y presentación y lanzamiento del Decreto 2733 de 2012, en los departamentos de Norte de Santander, Sucre, Córdoba, Cauca, Magdalena, Quindío, Guaviare, Caldas, Nariño y el Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa

Catalina, y se realizó territorialización y/o socialización del Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque de Género.

En cuanto a las sensibilizaciones realizadas, se cuenta con los siguientes resultados:

- Se han sensibilizado en materia de equidad de género y mercado laboral alrededor de 888 servidores(as) públicos en distintos territorios del país.
- Se han sensibilizado en materia de equidad de género y mercado laboral alrededor de 235 personas en distintos territorios del país.
- Se han formado alrededor de 799 personas en distintos temas, tales como: ABC de Género y mercado laboral, prevención de acoso laboral y acoso sexual, comunicación no sexista y lenguaje incluyente, y sesgos inconscientes.

A través de las sensibilizaciones que realiza tanto a servidoras y servidores públicos como a la comunidad en general, se han hecho sensibilizaciones de la ley 1010 de 2006 la cual tiene por objeto: “definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.”

De esta manera se contribuye a la difusión de normas relacionadas con el acoso laboral, y así evitar prácticas o conductas que buscan hostigar al trabajador, con el fin de amedrentarlo o intimidarlo.

Con el objetivo de aumentar la demanda laboral femenina, potenciando la empleabilidad de las mujeres en búsqueda de equiparar su condición de entrada al mercado laboral, el Ministerio del Trabajo, ha desarrollado acciones encaminadas a la difusión de las acciones afirmativas que otorgan a los empleadores beneficios tributarios por la contratación de grupos poblacionales específicos.

Esta difusión se realiza en diferentes espacios en los que participaron diversos actores del ámbito laboral, a saber: empresarios(as) en compañía de los sectores de equidad de género en cada uno de los territorios, es decir, las secretarías de la mujer, oficinas de género o las oficinas responsables de desarrollar los temas de equidad y derechos para las mujeres.

5. Creación de Empleos Decentes.

Políticas de empleo.

En busca de dar respuesta a los retos del mundo del trabajo, el Ministerio del Trabajo elaboró un documento técnico con la formulación de la Política de Empleo que sienta las bases para un cambio cultural en las relaciones laborales que se verá reflejado en el afianzamiento de la formalidad laboral y empresarial como norma de conducta socialmente aceptable, al igual que en el fortalecimiento de las instituciones laborales en sus diversas funciones de regulación, vigilancia y control mejorando la comunicación entre empresas y personas y profundizando la descentralización del sector trabajo. La Política de Empleo tiene cuatro prioridades que se concentran en:

- Asegurar la formación de competencias pertinentes y de calidad para el empleo, dirigida a mejorar las capacidades del capital humano que faciliten la inclusión e inserción laboral, especialmente de los más vulnerables, fomentando sus habilidades y el reconocimiento de saberes previos que contribuyan a una mayor productividad. Para ello se requiere un Sistema Nacional de Cualificaciones para todos los actores del ecosistema de capital humano, que mejore la pertinencia de la formación y se adapte a las necesidades del sector productivo del país.
- Ampliar e impulsar el Servicio Público de Empleo para la inclusión laboral, en donde se proyecta tener el acceso, en una única bolsa, a todas las vacantes ofrecidas en el país, fortaleciendo la gestión empresarial, garantizando estándares mínimos de calidad y pertinencia en los servicios ofrecidos. Aquí es clave la creación de una ruta de inclusión laboral para la población con barreras de acceso al empleo, así como de un programa de empleo temporal de emergencia.
- Incentivar el emprendimiento y el fortalecimiento empresarial, con el cual se busca incentivar la cultura del emprendimiento para la inclusión laboral y la generación de empleo, mediante la articulación de la oferta institucional del sector trabajo. En este aspecto, el Conpes de Emprendimiento y el ajuste previsto a la normatividad laboral para incentivar el emprendimiento son algunos avances para resaltar.
- Actualizar la normatividad laboral y de seguridad social, marcada por una agenda normativa para promover el acceso a la seguridad social a quienes tienen barreras por ingreso y/o tipo de vinculación. Para esto es fundamental el diseño de una instancia interinstitucional para la coordinación de las iniciativas de empleo y garantizar la articulación nación-territorio en el diseño, implementación y seguimiento de las políticas de empleo.

Políticas activas de empleo. Las Políticas activas de empleo tienen como objetivo disminuir el nivel del desempleo en la economía a través de una amplia gama de intervenciones, desde la creación directa de empleos, el fortalecimiento de la empleabilidad de grupos especialmente vulnerables al desempleo, hasta la implementación de mecanismos como el servicio público de empleo para facilitar la interacción entre la oferta y la demanda de trabajo en el mercado laboral.



Con el objetivo de Fortalecer la capacidad del Ministerio del Trabajo para el diseño y ajuste de las políticas activas de empleo se realizó un estudio con fin de robustecer el modelo de gestión del Servicio Público de Empleo y se realizó un convenio con la Fundación Corona para implementar un modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas. Este se entiende como un marco de intervención de política pública que reúne programas, metodologías e instrumentos para mejorar la organización del mercado de trabajo y facilitar el encuentro entre los buscadores de empleo y la demanda laboral en los territorios en Colombia, definidos por los aliados con énfasis en el componente de gestión empresarial y gestión del territorio, a través de: i) una metodología para la identificación de barreras organizacionales, fundamentada en el diseño de instrumentos para la recolección de información de actores relevantes que permita encontrar los sesgos en los procesos selección y contratación de personal, y, ii) la elaboración de la Guía de Empleo Inclusivo para gestión empresarial que armonice los enfoques institucionales existentes sobre la materia y contenga una estrategia unificada para mitigar las barreras organizacionales.

Es importante mencionar que en el marco de crisis migratoria en la frontera con Venezuela se generaron lineamientos para la atención de la población proveniente del vecino país en los Servicios de Gestión y Colocación que desarrollan los prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo.

Programas y acciones encaminadas a la generación de empleo. Uno de los propósitos fundamentales del Gobierno Nacional ha sido impulsar un desarrollo sostenible e incluyente; para lograr este propósito, uno de los problemas sociales en los cuales se ha trabajado, está relacionado con 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.

En cuanto a la población informal, la principal apuesta institucional del Ministerio del Trabajo es la Política de Formalización Laboral, planteada como el encuentro entre la movilidad social que permita el acceso y pleno goce de los derechos laborales, así como el desarrollo empresarial que amplíe las capacidades para la generación de puestos de trabajo productivos y que permitan garantizar mejores remuneraciones y el cubrimiento de los costos salariales y no salariales.

Por lo anterior, el Ministerio del Trabajo ha liderado la Red Nacional de Formalización Laboral RNFL como estrategia de la Política de Formalización Laboral (decreto 567/2014), en la que se establece la importancia de avanzar en la creación de instrumentos que faciliten la formalización laboral, la promoción de los derechos laborales y beneficios de la seguridad social, así como de las reformas necesarias para eliminar las barreras que impiden una mayor formalización laboral, con cobertura nacional y que actualmente ha beneficiado a 2.5 millones de personas.

Acciones para generación de empleo en jóvenes. En la actualidad, los jóvenes se enfrentan a importantes brechas para el acceso al mercado laboral en relación con otros grupos poblacionales, siendo una de ellas la falta de experiencia laboral una vez



finalizan la educación. Con el propósito de reducir estas barreras, se busca facilitar los procesos de transición del ciclo de aprendizaje al mercado laboral de las personas, a través de mecanismos de política pública e incentivos para la realización de prácticas laborales y judicatura en el sector público. Sumado a esto, existe déficit de capital humano de la población joven en general, que se constituye en una barrera de entrada al mercado laboral, trayendo consigo los consecuentes riesgos sociales que enfrentan los jóvenes inactivos en los ámbitos educativo y económico por los altos índices de desempleo de este grupo etario (los ninis).

Conscientes de que una de las dificultades para la inserción laboral es la carencia de habilidades, se busca a través del fortalecimiento de las competencias básicas y transversales, coadyuvar a solucionar estos efectos de corto plazo, priorizando la población en situación de vulnerabilidad (jóvenes víctimas del conflicto armado), con el fin de facilitar su inserción en el mercado laboral.

En el marco del acuerdo con el Ministerio de Educación Nacional (MEN) para crear el Subsistema de Formación para el Trabajo por competencias como parte del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), se llevó un acuerdo con el MEN con el fin de facilitar la movilidad educativa, formativa y laboral de las personas con el diseño e implementación de un Sistema Nacional de Cualificaciones.

En mayo de 2019 el Congreso de la República aprobó el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, dentro del cual se encuentra el artículo 194 Sistema Nacional de Cualificaciones que crea el Sistema Nacional de Cualificaciones como un conjunto de políticas, instrumentos, componentes y procesos necesarios para alinear la educación y formación a las necesidades sociales y productivas del país y que promueve el reconocimiento de aprendizajes, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos. Como una vía de cualificación dentro del Sistema Nacional de Cualificaciones, se crea el Subsistema de Formación para el Trabajo. Esta formación se estructurará en diversos niveles de complejidad, desde los iniciales hasta los más avanzados, de acuerdo con las necesidades del sector productivo.

Análisis y monitoreo del mercado laboral.

Se han alcanzado varios logros durante el año 2019, entre los cuales se destacan los siguientes:

- Es un referente técnico e institucional entre las entidades del sector trabajo y del Gobierno Nacional en el desarrollo de metodologías de análisis para la identificación y medición de brechas de capital humano y de prospectiva laboral, que han contado con el aval de la Oficina en Ginebra de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y CINTERFOR en Latinoamérica.
- Se está trabajando de la mano con un total de 11 aliados como parte del cumplimiento del compromiso de la aplicación de la metodología de identificación para los Pactos por el Crecimiento con Vicepresidencia de la República, entre los



cuales se encuentran ANDI, ONUDI, Cámara de Comercio de Bogotá, COLCOB, BPRO, KPRO, MinCultura, MinTIC, Instituto Nacional de Metrología (INM), Ministerio de Educación Nacional y MinComercio. Este ejercicio se está replicando para un total de 30 sectores, que han sido priorizados en las agendas de los Conpes (Crecimiento Verde, Big Data, Laboratorios y la Política de Desarrollo Productivo PDP) y de los pactos por el crecimiento

- Se construyó el semáforo de mercado laboral, una publicación de carácter mensual que ha sido un elemento orientador para las estrategias y discursos que se han manejado desde el despacho de la ministra, el viceministro y la DGPEF en lo relacionado a estrategias que prioricen la intervención en materia de generación de empleo
- Se ha apoyado en la construcción de insumos técnicos para el proyecto de inversión de empleo y formación que se adelantará a través de un crédito del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), de la mano con el Grupo de Políticas Activas y Pasivas de la DGPEF, la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo y la Unidad del SPE
- Se realizó el Encuentro Nacional de la Red ORMET con la participación de 22 observatorios regionales del país y dos talleres técnicos, uno para la socialización de los resultados del Convenio con DANE sobre el diagnóstico de la calidad del dato para los registros administrativos y otro sobre el avance en la construcción de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC)

Asistencia Técnica Territorial - La promoción e implementación del Programa Nacional de Asistencia Técnica Territorial – PAT como marco de gestión territorial en la promoción de la concertación y coordinación de acciones intersectoriales e institucionales, cuya población objetivo fueron las entidades territoriales (departamentos, municipios capitales y otros municipios adicionalmente priorizados), para fortalecer sus capacidades en el diseño e implementación de política pública de empleo formal y trabajo decente acordes a las características y dinámicas de cada territorio a través de:

- Asistencia y acompañamiento para la formulación de instrumentos de Política Pública
- Asistencia Técnica para fortalecimiento de la Gobernanza Territorial
- Asistencia Técnica a Direcciones Territoriales para fortalecimiento de sus competencias en la materia.

Transferencias metodológicas para la formulación de políticas públicas de empleo y trabajo decente (Arauca, Meta, Valle del Cauca, Valledupar)

Inclusión de línea estratégica en el Kit de Planeación Territorial DNP mediante documento de recomendaciones para la programación de Planes de Desarrollo Territorial 2020-2023 en el marco del Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2021,



específicamente en Pacto por la Descentralización: “Conectar territorios, gobiernos y poblaciones”.

Elaboración del de Kit Territorial con estrategias de acompañamiento en esquema de formulación de proyectos, programas locales y fuentes de financiación con impacto en Trabajo Formal y Trabajo Decente, con el apoyo de CUSO Internacional.

Realización en coordinación con ESAP y OIT de diplomados de política pública de trabajo decente con 120 personas Capacitadas en los departamentos de: Casanare, Cundinamarca y Magdalena.

Formación para el trabajo.

Durante la vigencia 2019 se han desarrollado los siguientes avances:

Subsistema de Formación para el Trabajo y su aseguramiento de la calidad

- Memorando de Entendimiento (MOU), entre los Ministerios de Educación, del Trabajo y el SENA, donde se registran los elementos iniciales acordados, para la construcción del Subsistema de Formación para el Trabajo - FT.
- Mesa técnica intersectorial con el MEN, DNP, SENA, DAFP, para el consenso en la propuesta del Subsistema.
- Propuesta de hipótesis del Sistema de Formación para el Trabajo y de su Aseguramiento de Calidad, para la discusión entre los Ministerios del Trabajo y Educación, y de más actores de la mesa técnica.

Subsistema de evaluación y certificación de competencia para el reconocimiento de aprendizajes previos

- Mesa de trabajo interinstitucional para la elaboración de la propuesta del Subsistema. A partir de junio de 2019 se desarrollaron 7 sesiones en las que participaron representantes interinstitucionales.
- Consolidación de un inventario (línea base) sobre evaluación y certificación de competencias (2012 – 2018), según la información generada por el Ministerio del Trabajo.
- Realización de seis (6) Talleres regionales en los que, a través del diálogo social, se recogieron aportes para el diseño de la propuesta del Subsistema, con la participación de más de 130 representantes sector formativo /educativo, productivo y gubernamental.
- Elaboración de recomendaciones para el diseño de pilotos para la evaluación y certificación de competencias, elaborado por OIT/CINTERFOR, en el marco del convenio 318 de 2019.

- Propuesta base del Subsistema, a partir de los aportes de los talleres y del acompañamiento internacional.
- Trabajo conjunto con el Ministerio de Cultura, para el diseño de una estrategia de reconocimiento de aprendizajes previos para el sector, en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones.

Subsistema de Normalización de Competencias:

- Ruta interinstitucional concertada para elaborar la propuesta del subsistema de normalización de competencias para Colombia.
- Diagnóstico de la Normalización de Competencias en Colombia, para la identificación de los elementos estructurales del Modelo del Subsistema.
- Talleres Regionales en donde se recogieron expectativas, propuestas y alertas para tener en cuenta en el proceso de construcción del Subsistema.

Formación en entornos laborales - Formación dual - Es una modalidad educativa/formativa, en la que la Institución de Formación y la empresa son co responsables de la formación del estudiante. La formación se realiza en régimen de alternancia entre la Institución de Formación y la empresa.

- Es uno de los indicadores estratégicos liderado por el Ministerio del Trabajo. Existe ruta interinstitucional concertada entre el SENA, el Ministerio de Educación Nacional, el DNP y Presidencia.
- Lanzamiento del piloto de formación dual (iniciativa por los jóvenes) – alianza Nestlé – MEN - MinTrabajo
- Cooperación con la Embajada Alemana para apoyo técnico
- Creación de mesa técnica interinstitucional para la construcción de lineamientos de política.

Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa - Es un mecanismo dentro de las empresas que busca desarrollar conocimiento y habilidades en los trabajadores, mediante procesos de formación a la medida de las necesidades de la empresa, con el fin de preparar, entrenar, reentrenar, complementar y certificar las capacidades del recurso humano.

Se han autorizado un total de 17 UVAE registradas en el territorio nacional, que han certificado a 37.217 trabajadores en labores seguras en trabajo en alturas.

Centros de entrenamiento para la prevención del riesgo - Actualmente se cuenta con los centros de entrenamiento para trabajo seguro en alturas que, a través de diversas acciones formativas reguladas por nuestro Ministerio, han capacitado un total de 1.165.657 personas.

También se está trabajando una resolución para regular la formación de trabajadores que realicen trabajo en espacios confinados.

Programa TransFórmate - se encuentra dirigido a jóvenes víctimas del conflicto armado (entre los 16 y 28 años), para cursar programas de formación Técnico Laboral

para su inserción en la dinámica laboral en las regiones. Se han beneficiado a 1.315 jóvenes en la III convocatoria, finalizada en diciembre de 2019, lo que permitió formar un acumulado total de 5.940 en las tres convocatorias llevadas a cabo desde el año 2014.

Programa de Cultura de Viaje - Es un esfuerzo liderado por el Ministerio del Trabajo, en compañía del PNUD, para promover el turismo sostenible y la generación de empleo decente en las regiones a través de estrategias especializadas para fortalecer el recurso humano. La fase piloto del programa se realizó en el municipio de Socorro Santander en donde se capacitaron a más de 20 empresarios en competencias empresariales y transversales.

Posteriormente el programa se implementó en Valledupar, con la realización de un diplomado sobre Turismo Cultural donde 67 participantes recibieron su certificación.

Migración laboral

- El Ministerio del Trabajo, la Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito en Colombia (UNODC), la Fiscalía General de la Nación y la Embajada Británica, presentamos el pasado mes de Julio del 2019 el “Kit de Herramientas” orientado fundamentalmente hacia los inspectores del trabajo con el fin de la identificación de posibles casos de Trata de Personas con fines de Trabajo Forzoso.
- El Ministerio del Trabajo, a través de la Resolución 4386 del 9 de octubre de 2018, creó e implementó una plataforma de registro único de trabajadores extranjeros en el país, RUTEC; reportó 3.713 empleadores legalmente constituidos que hicieron su registro oportunamente y los cuales realizaron la inscripción de 28.617 empleados extranjeros. 16.862 trabajadores son de nacionalidad venezolana es decir un 59%, seguidos por Brasil y China que apenas representan el 4% cada uno respectivamente de los empleados extranjeros inscritos.
- Durante agosto y diciembre de 2019 se desarrolló la estrategia de “Acciones Integrales” en las que se adelantaron jornadas con: 1) funcionarios de los diferentes sectores y de los entes territoriales en la región 2) La población de acogida; 3) Empresarios de las regiones; y, 4) La población migrante (colombianos retornados y venezolanos) en territorio, estas se implementaron en 7 ciudades: Barranquilla, Valledupar, Bucaramanga, Cali, Cúcuta, Santa Marta y Medellín, se llevó a cabo la “Feria de Atención y Servicios para colombianos retornados y migrantes venezolanos”, en la cual las diferentes entidades que vienen articulando trabajos en el marco de la Estrategia de Generación de Ingresos, dispusieron su oferta de servicios para esta población. Se atendieron 8.316 personas entre colombianos retornados, migrantes venezolanos, empresarios, servidores públicos y población de acogida.



- Se realizó el diseño inicial de la Ruta de Empleo ajustada a población migrante, la cual se implementa a través de la Red de Prestadores del SPE a nivel nacional. De la mano de este proceso se establecieron las condiciones para el Acceso de toda la población migrante proveniente de Venezuela al Servicio Público de Empleo (SPE) en el país. Se pueden registrar a nivel nacional con sus PEP o con su Cédula de Identidad venezolana, y buscar empleo y recibir capacitaciones en habilidades blandas. También se lograron realizar ajustes en tiempos y requisitos para los procesos de Certificación de competencias impartidos por el SENA acorde a las necesidades de la población migrante. Actualmente se encuentran 112.735 venezolanos registrados en el Servicio Público de Empleo y 74.240 en la Agencia Pública de Empleo del SENA.
- Según cifras de Migración Colombia en 2019 entre mayo y octubre se pasó de 1.408.055 venezolanos en Colombia, en donde 742.390 estaban en condición regular y 665.665 en condición irregular, a 1.630.903 venezolanos en Colombia, en donde 719.189 están en carácter regular y 911.114 irregulares. No solo decreció la población regular, sino que creció notablemente la población irregular, la cual constituye un problema en materia de acceso a derechos y deberes. De la mano de Migración Colombia, la Cancillería y el Ministerio del Trabajo, el gobierno de Colombia expidió el decreto 117 de 2020, el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización-PEPFF, el cual está dirigido a la población venezolana migrante irregular y busca incidir en la formalización laboral, la regularización migratoria y la garantía de los derechos laborales a esta población. El PEPFF se establecerá como herramienta para mitigar el desplazamiento de la mano de obra local, disminuir los brotes de xenofobia de la población receptora, incluyendo las condiciones de igualdad a la población migrante aportando de esta manera al aumento de la base impositiva de la sociedad. Por ejemplo, a partir de que empiecen a hacer aportes al sistema de seguridad social.
- Se diseñó la Caja de herramienta para retornados que va dirigida a funcionarios de los centros de empleo del país y otros funcionarios de entidades que trabajen en pro de la empleabilidad para esta población, buscando facilitar la inserción en el mercado laboral de la población en situación de retorno.

Atención Víctimas del Conflicto Armado

Programa de Rutas Integrales de Empleo Rural y Urbano para las Víctimas del Conflicto Armado (PRIEV). El Ministerio del Trabajo diseñó este Programa que tiene por objeto *“promover la restitución de las capacidades para el empleo y autoempleo de las víctimas del conflicto armado, mediante programas de formación para el trabajo, la promoción del enganche laboral y el apoyo al emprendimiento o empresarismo, fomentando así su auto sostenimiento”*.



En este orden de ideas, el Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género, es la dependencia encargada de adelantar programas enfocados en el emprendimiento y la formación para el trabajo, que contribuyan a restituir las capacidades de la población víctima del conflicto armado en Colombia sin distinción de su hecho victimizante, a través de tres componentes: formación para el trabajo, emprendimiento individual y reparación colectiva propendiendo por realizar acciones orientadas al enfoque diferencial. Bajo este contexto se desarrollaron acciones alrededor de cuatro componentes: Formación para el trabajo, Emprendimiento y empresarismo rural y urbano, Reparación colectiva y Acciones orientadas al enfoque diferencial en el marco del PRIEV.

Formación para el trabajo.

Formándonos para el Futuro - Desarrolló una estrategia de formación para el trabajo en el marco de una ruta de inclusión laboral para las víctimas del conflicto armado, brindando capacitación en competencias laborales a 1.596 víctimas del conflicto armado en etapa de reparación, buscando implementar, estructurar y ejecutar programas integrales que permitan la vinculación formal de los participantes al sector productivo. Durante la vigencia 2019 se ejecutaron \$12.996.406.511 pesos del Presupuesto General de la Nación asignado al Ministerio.

El programa incluyó una fase lectiva y una fase práctica, además, desarrolló procesos de formación adicionales relacionados con emprendimiento, asociatividad, habilidades blandas (desarrollo de un proyecto de vida, comunicación asertiva, trabajo en equipo), competencias transversales y habilidades comunicativas, que permiten fortalecer las habilidades interpersonales de las víctimas participantes que son requeridas por los empleadores en Colombia, y una línea de cierre de brechas y mitigación de barreras de acceso al empleo en el marco de una ruta de inclusión laboral.

En la ejecución e implementación de este programa se generaron 250 empleos directos a nivel nacional.

El Futuro es de los Jóvenes - Este programa desarrolla una estrategia de orientación vocacional del proyecto de vida de jóvenes entre los 16 y 21 años de edad víctimas del conflicto armado que cuenten con encargo fiduciario constituido por la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, brindando capacitación en habilidades blandas, claves y transversales dirigido a víctimas del conflicto armado en etapa de reparación. busca brindar herramientas para que los jóvenes cuenten con instrumentos que le permitan identificar la inversión adecuada de los recursos que recibirán producto del encargo fiduciario, bien sea desde la óptica académica que le permita la inserción en el mercado laboral o desde un emprendimiento que les permita incluirse en el mercado de sus regiones. Durante la vigencia 2019 se ejecutaron \$1.734.238.310 pesos del Presupuesto General de la Nación asignado al Ministerio del Trabajo.

El programa incluyó procesos de formación adicionales relacionados con emprendimiento, asociatividad, habilidades blandas (desarrollo de un proyecto de vida,

comunicación asertiva, trabajo en equipo), competencias transversales y habilidades comunicativas, que permiten fortalecer las habilidades interpersonales de los jóvenes víctimas participantes.

El Programa contó con la participación de 863 jóvenes a nivel nacional, quienes asistieron a clases presenciales en las instalaciones de las Instituciones seleccionadas en 11 departamentos del país: Meta: Villavicencio; Huila: Neiva y Pitalito; Atlántico: Soledad; Magdalena: Santa Marta, Fundación y Ciénaga; Bolívar: El Carmen de Bolívar; Caquetá: Florencia; Casanare: Yopal; Cauca: Popayán; Cesar: San Diego, Agustín Codazzi y Aguachica; Norte de Santander: Cúcuta; y Risaralda: Dos Quebradas y Pereira.

Emprendimiento Individual Rural y Urbano

Somos Rurales. El principal objetivo de la Ruta de Empleabilidad y Emprendimiento para Familias Rurales Víctimas del Conflicto Armado, “Somos Rurales”, es la de potenciar las capacidades productivas, la asistencia técnica, el acceso a activos y la reconstrucción del tejido social de las familias rurales víctimas del conflicto armado, para que logren un tránsito hacia una adecuada inclusión productiva.

El modelo se basa en el desarrollo de negocios inclusivos rurales agropecuarios y no agropecuarios, mediados por organizaciones de productores, entendido como un proceso que parte de la estabilización de la agricultura familiar de subsistencia -en este caso con característica de víctima del conflicto armado-, y que conduce hacia economías familiares integradas en mercados especializados. Lo anterior implica el fortalecimiento de capacidades productivas.

Este proceso se estructura en tres fases, las cuales incorporan tres niveles de acción. Cada fase corresponde a un año de intervención:

- **EMPRENDIMIENTO** (fase I, año 1): consiste en la implementación o mejora de la iniciativa productiva, identificada como línea de negocio inclusivo, con el fin de estabilizar una oferta sostenible para el mercado. En este se realiza una inversión mayoritaria en activos productivos, asistencia técnica y acompañamiento social.
- **FORTALECIMIENTO** (fase II, año 2): este involucra un proceso de empoderamiento y crecimiento cualitativo de las asociaciones en perspectiva de lo organizativo y comercial, es decir, que consiste en acompañar a las organizaciones en la generación de capacidades asociativas para insertarse de forma colectiva en los mercados. En esta se hace una inversión en activos productivos, asistencia técnica y acompañamiento organizativo y empresarial.
- **CONSOLIDACIÓN** (fase III, año 3): en la cual, a partir de la interacción sostenible con los agentes del mercado, se busca garantizar la generación de ingresos y empleo a partir de acciones específicas de comercialización de los productos definidos como negocios inclusivos. La inversión se da en activos

productivos (particularmente en procesos de agregación de valor), asistencia técnica, acompañamiento organizativo, empresarial y comercial.

Para el año 2019, se ejecutó el Programa Somos Rurales dirigido a familias víctimas del conflicto armado con \$10.016.463.619 pesos del Presupuesto General de la Nación asignado al Ministerio del Trabajo , para implementar o fortalecer los negocios inclusivos de: a) 554 familias que iniciaron su Fase I en este año 2019; b) 502 familias que iniciaron su fase I en el 2018 (y que en 2019 están adelantando su fase II); c) 544 familias que iniciaron su fase I en el 2017 (y que en 2019 están adelantando su fase III); y para d) la revisión de las capacidades productivas de 50 familias que ya terminaron su participación en Somos Rurales en 2018, en el corregimiento de Minca, de Santa Marta, Magdalena, como un proceso evaluativo de las capacidades que se dejan instaladas en territorios luego de la terminación del acompañamiento por parte del Ministerio del Trabajo.

En la ejecución e implementación de este programa en 2019 se generaron alrededor de 130 empleos a nivel nacional y se impactaron 1600 familias víctimas del conflicto armado quienes participan del mismo.

Colombia Emprende. Este programa inicia en el año 2019 y apoya iniciativas de emprendimiento de población víctima urbana y semiurbana, con el fin de asegurar las ideas de negocio de familias y personas víctimas del conflicto armado, mediante el desarrollo de actividades enfocadas a generar una eficiente planificación técnica y presupuestal de los proyectos productivos, así como, su implementación y acompañamiento. Lo anterior, buscando generar unidades productivas sostenibles en el largo plazo, las cuales permitan mejorar la calidad de vida de las víctimas del conflicto armado que participen del programa.

El programa se desarrolló en tres fases así: Fase I formular y viabilizar, Fase II ejecución de proyectos productivos e implementación de los planes de negocios por unidad productiva; y fase III acompañamiento y seguimiento a unidades productivas intervenidas en el 2018 en el programa Trabajando Juntos por la Paz.

Este programa desarrolló la capacitación en emprendimiento, empresarismo, formas de asociatividad, como también la formulación e implementación de planes de negocio de unidades productivas familiares.

En la ejecución e implementación de este programa en 2019, se ejecutaron \$4.541.456.760 pesos del Presupuesto General de la Nación asignado al Ministerio del Trabajo, y se generaron alrededor de 90 empleos a nivel nacional.

Reparación Colectiva

Programa Emprendiendo Sueños. Este programa fue presupuestado para desarrollarse durante dos fases, correspondiendo cada fase a un año de ejecución; por tanto en las vigencias 2019 se desarrolló la fase I y durante la vigencia 2020 se espera



ejecutar la fase II del programa de reparación colectiva.

Para el año 2019, el programa de apoyo a la ruta de empleo y autoempleo a sujetos de reparación colectiva, desarrolló la formulación e implementación de planes de negocio inclusivos.

En la ejecución e implementación de este programa se ha impactado 24 sujetos de reparación colectiva víctimas del conflicto armado quienes participan del mismo. Durante la vigencia 2019 se ejecutaron \$7.564.553.971 pesos del Presupuesto General de la Nación asignado al Ministerio del Trabajo en la implementación del programa.

Teletrabajo

Ley 1221 de 2008 establece el reconocimiento del Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación. Desde la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo se busca promover y difundir el Teletrabajo en el país teniendo en cuenta las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los Teletrabajadores.

El Ministerio de Trabajo es integrante de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo la cual contempla la promoción de cuatro ejes para el desarrollo del teletrabajo en el país (el organizacional y legal, el de formación y capacitación, el de aprobación tecnológica y población vulnerable), en este sentido se realizan procesos de capacitaciones, sensibilización y acompañamiento a entidades públicas y privadas para promover la implementación del teletrabajo.

En la vigencia del 2019 se desarrollaron las siguientes acciones:

- Se implementó la ficha de recolección de datos de información de teletrabajadores, reportándose a 31 de diciembre 8.850 registros.
- Se expidió la Circular No. 0027, dirigida a los empleadores y trabajadores del sector privado, público, así como a las Administradoras de Riesgos Laborales en la cual estableció una serie de precisiones respecto de la implementación del Teletrabajo en Colombia.
- Articulación con la Dirección de Apropiación de las TIC del Ministerio de las TIC y Función Pública con el objeto de iniciar la formulación del documento de Política Pública de Fomento del Teletrabajo a nivel nacional, en este contexto se desarrollaron 7 talleres con la participación 40 delegados aproximadamente, representantes de empresas del sector público y privado, organizaciones sindicales, población con discapacidad y entidades del estado, de acuerdo con: Bucaramanga (25 de julio de 2019), Barranquilla (15 de agosto de 2019), Cali (22 de agosto de 2019), Medellín (5 de septiembre de 2019), Bogotá (12 septiembre de 2019), Villavicencio (10 de octubre de 2019) y Popayán (12 de noviembre de 2019).

Se realizó la asistencia técnica a entidades del sector público y privado para la implementación del teletrabajo a partir de ejercicios de sensibilización en torno a los cambios de paradigmas frente al teletrabajo y difusión del componente jurídico para su implementación, en este contexto capacitaron 52 entidades de las cuales 20 fueron públicas y 32 privadas, con la participación de 2.593 personas (de estas 472 con discapacidad).

Con el objeto de fortalecer las capacidades técnicas de los inspectores del trabajo y de las direcciones territoriales se realizaron capacitaciones en las Direcciones Territoriales de Tolima, Arauca, Quindío, Cesar, Risaralda, Huila, Valle del Cauca, Atlántico, Santander, Magdalena, Sucre y Córdoba.

Se expidió el 4 de octubre la Resolución No. 4020 de 2019 “Por medio de la cual se establecen las especiales condiciones del trabajo penitenciario en la modalidad indirecta, su remuneración, los parámetros de afiliación al Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones”

En articulación con MinTIC y Función Pública se firmaron 60 pactos por el teletrabajo con entidades del sector Público y Privado.

En articulación con MinTIC se realizó la primera feria de teletrabajo en la ciudad de Medellín, con participación de más de 1000 asistentes de diferentes sectores.

6. Extensión de la Protección y Seguridad Social.

Formalización laboral

Existe un alto nivel de desprotección de los trabajadores en seguridad social, cerca del 60,8% de los ocupados en el país no cotiza al sistema general de pensiones. Igualmente, existe un gran número de personas contratadas sin las condiciones mínimas exigibles por la normatividad. Debe entenderse como Formalización Laboral aquellas condiciones que le permitan a los trabajadores desarrollar sus actividades en condiciones dignas y de progresos social y económico. En este sentido debe dimensionarse la formalización tanto desde el marco jurídico como desde las posibilidades económicas del tejido social económico de las empresas. La Política de Formalización Laboral es un encuentro entre la movilidad social que permita el acceso y pleno goce de los derechos laborales, así como el desarrollo empresarial que amplíe las capacidades para la generación de puestos de trabajo productivos y que permitan garantizar mejores remuneraciones y el cubrimiento de los costos salariales y no salariales.

Red Nacional de Formalización Laboral RNFL. Promoción de la Formalización Laboral a través de la estrategia de la Red Nacional de Formalización Laboral Con el objetivo de facilitar los procesos de formalización, en el marco del Conpes 3956 de 2019, se dio inicio al levantamiento de requerimientos de sensibilización y capacitación de las

empresas frente a los procesos de aseguramiento social y formalización empresarial, consolidando un servicio de capacitación y asistencia técnica para los pequeños empresarios y sectores informales que les permita dimensionar e implementar gradualmente la formalización laboral y el acceso a la seguridad social.

En el marco de la Red Nacional de Formalización Laboral, se han capacitado a cerca de 600 personas entre enero y abril de 2019, en materia de beneficios del aseguramiento social, deberes y derechos obligaciones y derechos fundamentales del trabajo con el enfoque del trabajo decente

Acuerdos de formalización. Los Acuerdos de Formalización Laboral son un importante instrumento de formalización de las relaciones laborales y una herramienta de protección de los trabajadores, los cuales son suscritos entre las empresas y los Directores Territoriales del Ministerio del Trabajo, con el visto bueno del despacho del Viceministro de Relaciones Laborales, con el fin de que aquellos trabajadores vinculados mediante tercerización laboral indebida o con violación de los derechos constitucionales, legales y prestacionales, sean contratados directamente por el empleador mediante la celebración de contratos laborales con vocación de permanencia (Capítulo II de la Ley N.º 1610 de 2013).

Durante el año 2018, del 01 de julio al 31 de diciembre de 2018, se suscribió un total de 29 Acuerdos de Formalización: que benefició a un total de 1.719 trabajadores y en la vigencia 2019 se han realizado 19 acuerdos de formalización beneficiando a 619 trabajadores.

Sistema de protección integral para la vejez.

Sistema General de Pensiones

Afiliados al Sistema General de Pensión

Total noviembre 2019			
	Prima media	Ahorro individual	Total
Cotizantes	2.600.334	6.509.788	9.110.122
No cotizantes	4.252.746	9.895.195	14.147.941
Activos	3.037.780	7.657.546	10.695.326
No activos	3.815.300	8.747.437	12.562.737
Total	6.853.080	16.404.983	23.258.063

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia, Información tomada de los comunicados de prensa - 2019

Piso de Protección Social

En las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, adoptado mediante la Ley 1955 de 2019, se plantea la necesidad de definir estrategias de inclusión con el fin de contribuir con la disminución de la desigualdad en el corto plazo. En particular establece que se debe ampliar la cobertura en protección y en seguridad social de los trabajadores, implementando un Piso de Protección Social, consistente en la afiliación a salud subsidiada, la vinculación al programa del servicio social complementario de Beneficios Económicos Periódicos, y el acceso a un seguro inclusivo para las personas que devengan menos de un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente como consecuencia de su dedicación parcial a un trabajo u oficio o actividad económica.

Es así, que el artículo 193 de la citada ley, para efectos de reglamentar el nuevo mecanismo de Protección a la Vejez, estableció la creación de un Piso de Protección Social para las personas que devengan menos de un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente como consecuencia de su dedicación parcial a un trabajo u oficio o actividad económica incluida la población del sector agropecuario, el cual se encuentra en proceso de reglamentación por parte de este Ministerio, para lo cual se procedió a elaborar el proyecto de Decreto Reglamentario el cual contó con la participación de todas las entidades firmantes y publicado para comentarios de la ciudadanía, a fin de construir una propuesta conjunta acorde con las necesidades de nuestro país.

Con la implementación del Piso de Protección Social se busca aumentar la cobertura del sistema de protección a la vejez, para garantizar un mínimo vital de la población más vulnerable en su etapa adulta y a su vez, formalizar aquella población que no cuenta con ningún tipo de aseguramiento y que devenguen menos de un salario mínimo mensual legal vigente.

Es de destacar que los trabajadores del campo, los pequeños productores y demás emprendedores de los territorios urbanos y rurales -entre ellos los productores y las cooperativas de la Agricultura Campesina Familiar y Comunitaria (ACFC)-, y de los diferentes grupos poblacionales que actualmente generan ingresos inestables e inferiores al salario mínimo que se encuentran en la informalidad, a partir de esta normatividad ingresarán al piso de protección permitiendo un desarrollo al campo colombiano y a mejorar la calidad de vida de esa población, asegurando un ingreso para su vejez.

Programa de Protección Social al Adulto Mayor - Colombia Mayor

Colombia Mayor es el programa del Gobierno Nacional que busca proteger a las personas de la tercera edad mediante el pago de un subsidio económico mensual el cual se orienta a mejorar las condiciones de vida de la población adulta mayor en condiciones de vulnerabilidad y extrema pobreza.



El programa Colombia Mayor inició en el año 2003 con un rango de subsidio entre \$35.000 y \$75.000 mensuales, dependiendo de la decisión tomada por cada municipio en referencia con el valor del subsidio que deseaba acoger para su municipio, lo anterior bajo el contexto de si el municipio quería mayor cobertura y menor valor de subsidio o menor cobertura y mayor valor de subsidio. En el año 2007 se realizó un incremento de \$5.000 para todos los rangos de subsidio a excepción del tope máximo \$75.000.

Por tanto, en el año 2009 el rango del subsidio se ubicaba entre \$40.000 y \$75.000 mensuales, es decir que desde el año 2003 fecha en la cual inicio el programa, hasta el año 2009 el aumento en el valor del subsidio había sido de \$5.000. Vale la pena resaltar que hasta el año 2018 el valor máximo de subsidio \$75.000 no había podido tener aumento por restricción normativa.

Bajo el panorama anterior, al inicio del año 2019 se incrementó el valor del subsidio en \$5.000, excluyendo de dicho aumento a los municipios que tenían el valor máximo del subsidio \$75.000, es decir el nuevo rango de subsidio se ubicó entre \$45.000 y \$75.000. De acuerdo con las metas trazadas por el Gobierno Nacional, en julio de 2019 se expidió adenda modificatoria al Conpes 105, mediante la cual se permitiría que el subsidio del programa pudiera llegar a ser igual al límite máximo establecido por la Ley 100 de 1993, artículo 258, es decir equivalente a medio salario mínimo mensual legal vigente. Bajo este nuevo lineamiento de política pública, se realizó por primera vez en la historia del programa, aumento del valor del subsidio para el límite máximo establecido, pasando de \$75.000 a \$80.000.

Posteriormente y de acuerdo con las proyecciones de marco de gasto de mediano y largo plazo, presentadas por el Ministerio del Trabajo al Ministerio de Hacienda y de acuerdo con el comportamiento de cobro del programa, se unificó el valor del subsidio del programa Colombia Mayor en \$80.000 para todo el país, a partir del mes de noviembre de 2019.

Durante el año 2019 se asignaron 150 mil nuevos cupos, 3 mil en el mes de enero, 15 mil en mayo, 7 mil en mayo y finalmente 125mil en diciembre; la ampliación de diciembre de 2019 se constituyó en una victoria temprana teniendo en cuenta que aumento de cobertura estaba contemplado a partir del año 2020, sin embargo teniendo en cuenta la ejecución del pago de subsidios se contó con la disponibilidad de recursos para poder llevar a cabo su ejecución. El número de cupos del programa es de 1.678.586.

Programa de Subsidio al Aporte en Pensión

En el marco del Sistema General de Pensiones -SGP con recursos del Fondo de Solidaridad Pensional- Subcuenta de Solidaridad, se desarrolla el Programa de Subsidio al Aporte para Pensión diseñado para brindar un subsidio al aporte en pensión de trabajadores independientes de los sectores rurales y urbanos, madres sustitutas, personas con discapacidad, concejales de municipios categoría 4, 5 y 6, y



desocupados, subsidio que se encuentra condicionado a que el beneficiario realice el aporte mensual que le corresponde el cual oscila entre el 30% al 5%.

Dentro de los principales logros alcanzados en el desarrollo de este programa se encuentra el pago de subsidios de vigencias expiradas por la suma de \$31.314.786.428, es importante resaltar que desde el año 2017 no se había realizado este procedimiento por razones de tipo presupuestal y operativo, lo cual afectaba a las personas beneficiarias del programa que al momento de tramitar el reconocimiento de su pensión ante Colpensiones, se les rechazaba la solicitud en razón a que el Fondo no había realizado el pago de los subsidios correspondientes. En total se pagaron 379.437 subsidios de los períodos 1996-2018, beneficiando así a 164.713 personas que aspiran lograr obtener una pensión en el Régimen de Prima Media.

Reconocimiento Prestación Humanitaria Periódica para Víctimas del Conflicto Armado – Decreto 600 de 2017

Con la expedición del Decreto 600 de 2017, se estableció que el responsable del reconocimiento, las condiciones de acceso, el procedimiento operativo y la fuente de recursos de la prestación humanitaria periódica para las víctimas del conflicto armado prevista en el artículo 46 de la Ley 418 de 1997, dejando en cabeza del Ministerio del Trabajo la responsabilidad de dicha gestión.

Desde la entrada en vigencia del Decreto 600 de 2017 y hasta agosto de 2019, se había realizado la sustanciación de más de 700 expedientes. Es importante resaltar que desde el año 1997 con la Ley 418 y hasta 26 de diciembre del año 2017, fecha en la que se expide el Decreto 600, se había reconocido el pago de la prestación a 78 personas. Actualmente se encuentran 141 personas víctimas del conflicto armado que sufrieron una pérdida del 50% o más de su capacidad laboral recibiendo mensualmente un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente – SMMLV, ingreso que garantiza su subsistencia; esto demuestra que en apenas 2 años se ha logrado un reconocimiento adicional equivalente al 82% de los beneficiarios reconocidos por Colpensiones, permitiendo así tener avances importantes en términos de nivel de acceso para que víctimas del conflicto armado en condición de discapacidad, puedan tener un ingreso que garantice su subsistencia.

Beneficios Económicos Periódicos BEPS

Como una respuesta del Gobierno en la consolidación de una sociedad con oportunidades para todos, se desarrolla desde 2015 el mecanismo de protección para la vejez denominado Beneficios Económicos Periódicos- BEPS dirigido a personas con ingresos inferiores a un salario mínimo, dicho sistema de ahorro individual se convierte en un mecanismo complementario al Sistema General de Pensiones. Al final de la etapa de acumulación la persona vinculada a BEPS puede recibir un pago periódico mensual o cada dos meses hasta su muerte, llamado anualidad vitalicia (suma del ahorro más rendimientos más el incentivo del 20% de Estado respecto del ahorro

realizado) con corte a 31 de diciembre de 2018 se habían otorgado 8.917 anualidades y al cierre del año 2019 se logró contar con 21.511 anualidades otorgadas

A 31 de diciembre de 2019 el total de vinculados a BEPS cerró en 1.411.589 ciudadanos, reportándose un crecimiento del 11,05% con respecto a 2018. De acuerdo con lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022, Colpensiones no tendrá una meta de vinculaciones BEPS, ya que el enfoque del programa está dado a mejorar la calidad de ahorro de los vinculados, por lo tanto, a diciembre de 2019 se logró un incremento del 25,73% con respecto a 2018 permitiendo que el programa contara con 578.164 ahorradores acumulados activos.

Seguridad y salud en el trabajo.

Gestión de Riesgos Laborales - El número de trabajadores cubiertos por el Sistema General de Riesgos Laborales aumentó en un 10,5% en el último año, equivalente a más de 1 millón de trabajadores adicionales, que cuentan con cobertura.



Fuente: Ministerio de Salud y Protección Social, para 2019 datos preliminares a cierre de octubre.

De otra parte, el número de empresas afiliadas al sistema de riesgos laborales aumentó en un 5% en el último año, equivalente a más de 40 mil empresas adicionales, que afilian a sus trabajadores.



Fuente: Ministerio de Salud y Protección Social, para 2019 datos preliminares a cierre de octubre.

De otra parte, el número de empresas afiliadas al sistema de riesgos laborales aumentó en un 5% en el último año, equivalente a más de 40 mil empresas adicionales, que afilian a sus trabajadores.

Es importante recalcar que el Ministerio del Trabajo, lidera en el Sistema General de Riesgos Laborales, la definición de las políticas y la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo. Adicionalmente, realiza la coordinación técnica de las diferentes instancias de concertación del Sistema y desarrolla, con recursos del Fondo de Riesgos Laborales, estrategias de divulgación, educación, capacitación, sensibilización dirigidas a promover la salud y prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales en la población trabajadora.

En términos de lo alcanzado en 2019, frente a las principales estrategias de intervención del Ministerio del Trabajo, en materia de promoción y prevención en Riesgos Laborales, se tiene que:

Plan Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo (PNSST) 2013-2021 - Durante la vigencia 2019 se realizó la evaluación de cumplimiento del PNSST en 2018. Para el ejercicio de evaluación se llevó a cabo un mayor esfuerzo de convocatoria de actores; hecho que permitió aumentar el número de actores participantes en un 42%, pasando de 183 participantes en 2018 (evaluación 2017) a 260 participantes en 2019 (evaluación 2018).

Según el porcentaje global de cumplimiento, para el 2018 se logró un cumplimiento del 56% de las metas previstas en el PNSST 2013-2021, equivalente a un crecimiento del 1% frente al cumplimiento del año inmediatamente anterior. Los esfuerzos realizados durante el año 2019 en las acciones de fortalecimiento se verán reflejados en la evaluación que se realizará durante el 2020. Uno de los principales resultados del seguimiento es la disminución en las tasas de accidentalidad y muertes calificadas como laborales.



Fuente: Ministerio del Trabajo, Dirección de Riesgos Laborales, Convenio 254 de 2019.

Por componentes de la política pública, el menor avance durante la vigencia 2018 correspondió al desarrollo de Investigaciones y Proyectos (44%), la disponibilidad de Estadísticas (45%) y la definición de lineamientos de inspección, vigilancia y control (51%); razón por la cual, en el año 2019 se trabajó, entre otros, en la mejora de la disponibilidad de información para la toma de decisiones a través del Convenio firmado con Fasecolda y estructuralmente, en la redefinición del alcance del Sistema de

Información de Riesgos Laborales, con apoyo de la Agencia Nacional Digital; propuesta que fue aprobada en diciembre de 2019 y se desarrollará durante la vigencia 2020.

De igual forma, durante el segundo semestre de 2019, se reactivó la Comisión Especial de Inspección y Vigilancia en Riesgos Laborales, creada a través de Resolución 927 de 2016 y se priorizaron labores a realizar para la generación de lineamientos de inspección y vigilancia en riesgos laborales y el diseño de una metodología de focalización de acuerdo con las cifras de siniestralidad desagregada por territorio y por actividad económica.

El seguimiento se realiza asignando claves a los actores convocados para que diligencien la información de indicadores a su cargo, en la plataforma web del PNSST.

Implementación del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad del Trabajo (SG-SST) - De acuerdo con la información reportada por las Administradoras de Riesgos Laborales sobre el grado de desarrollo del SG-SST, se observaba para 2018 que, del total de empresas afiliadas, solamente 15.586 empresas contaban con un alto nivel de desarrollo, 351.963 con nivel intermedio y 82.512 con un nivel inicial. Lo anterior respecto a 367.522 empresas que se encontraban ejecutando el SG-SST.

La información sobre el grado de avance en el desarrollo de los SG-SST permitió identificar que el mayor rezago se encontraba en las micro, pequeñas y medianas empresas e, igualmente, que las pequeñas unidades productivas agrícolas debían tener un trato diferencial, que reconociera la naturaleza de subsistencia. De esta forma, el Ministerio del Trabajo expidió en 2019 la **Resolución 0312 del 2019**, por la cual se establecen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, reconociendo diferencias por tamaño de empresa y nivel de riesgo. Con esta norma se beneficiarán aproximadamente **1.548.717** pequeñas y medianas empresas.

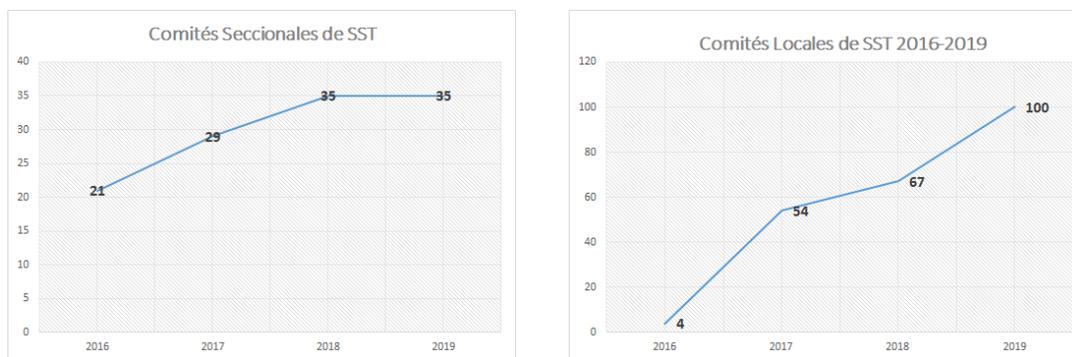
De forma paralela y con base en la misma información de diagnóstico, durante el 2019 el Ministerio del Trabajo emprendió una labor de asistencia técnica enfocado en las MiPymes de sectores y actividades económicas priorizados. En total se visitaron 1527 empresas en 32 departamento y 43 municipios. Como resultado del proceso un 77,57% de las MiPymes visitadas con carácter preventivo, reportaron avances, entre la primera y la tercera visita, en la Implementación del SG-SST, 47,46% mejoras en el diseño del SG-SST y 24% accedieron a servicios prestados por sus ARL dada la capacitación recibida, según se presenta a continuación:

Comisiones Nacionales de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) - Para el 2018, estaban activas 4 Comisiones Nacionales de Seguridad y Salud en el trabajo por sectores económicos: Minera, Eléctrico, Construcción y Público.

En el año 2019 se logró la reactivación de 7 Comisiones Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, adicionales, enfocadas en los sectores: Salud, Agropecuario, Transporte, MiPymes, Hidrocarburos, Telecomunicaciones y Asbesto. Como resultado del trabajo realizado por los distintos actores del sistema y los aportes realizados en el marco de las Comisiones, se expidieron durante el 2019, la siguiente normativa:

- Resolución 2404 del 2019, por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.
- Resolución 3710 del 2019, por la cual se reestructuran las Comisiones Nacionales Sectoriales de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Resolución 5810 del 2019, por la cual se establecen lineamientos en seguridad y salud en el trabajo en los procesos de generación, transmisión, distribución y comercialización de la energía eléctrica en Colombia.

Asistencia a Comités Locales y Seccionales de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) - La labor de asistencia técnica, acompañamiento y capacitación de la Red de Comités Locales y Seccionales de Salud y Seguridad en el Trabajo, ha motivado: i) el fortalecimiento y continuidad de los Comités Seccionales (departamentos), contando actualmente con 35 espacios consolidados y ii) el fortalecimiento y creación de nuevos Comités Locales, como espacios que trabajan los temas asociados a la SST de acuerdo a las particularidades de cada municipio; actualmente, el Sistema General de Riesgos Laborales, cuenta con 100 Comités Locales, número que creció en 49% en 2019, respecto al 2018.



Fuente: Ministerio del Trabajo, Dirección de Riesgos Laborales, Convenio 254 de 2019.

Se brindó asistencia técnica y capacitación para fortalecer las funciones de los Comités Locales y Seccionales de SST con respecto a los Planes Anuales 2019. En total se realizaron 134 visitas a 34 Direcciones Territoriales, brindando asistencia técnica y capacitación a 1194 personas entre funcionarios de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo e integrantes de la Red de Comités de SST.

Formación para la Cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo - El Ministerio del Trabajo ha dado continuidad a la estrategia del fomento de una cultura para la generación de hábitos de seguridad y salud desde el ámbito escolar; con un nuevo énfasis en zonas rurales. El material de capacitación y formación desarrollado en el marco de este proyecto financiado por el Fondo de Riesgos Laborales fue revisado por el Ministerio de Educación, en el marco de la Comisión Intersectorial de Seguridad Social y se espera, a través de este trabajo conjunto que durante el 2020 se llegue a nuevas comunidades y se logre la escalabilidad de la estrategia. De forma directa, a través de Convenio suscrito con la OISS, espera capacitar a más de 600 docentes y 11.000 estudiantes.

Así mismo, se han desarrollado acciones de Promoción de la Salud y Prevención de Riesgos Laborales dirigidas a poblaciones laborales vulnerables, 2.000 trabajadores informales, que laboran en agricultura, minería y 500 mujeres rurales. Para el 2020 se prevé el fortalecimiento de esta línea de acción, a través de:

- Desarrollo de experiencia piloto de prevención de riesgos laborales en minería subterránea.
- Acciones dirigidas a poblaciones laborales vulnerables, trabajadores informales en sectores primarios de la economía.
- Adelantar campañas de sensibilización para la prevención de accidentes de trabajadores que utilizan la moto como medio de transporte.

Adicionalmente, financiado por el Fondo de Riesgos Laborales, en articulación con Colpensiones se fortaleció el programa de Beneficios Económicos Periódicos, con un incentivo en Microseguro de riesgos laborales, como mecanismo cuya finalidad es proteger a las personas de menores ingresos contra riesgos por accidente, enfermedad, fallecimiento, desastres naturales, u otros que se determinen a cambio del pago de las primas de un seguro que se ajusta a sus necesidades, ingresos y nivel de riesgo.

Juntas de Calificación de Invalidez - Durante el 2019, se realizó acompañamiento técnico a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo en las visitas de carácter general y financiero a las Juntas Regionales y Nacional de Calificación de Invalidez. En total se realizaron 16 visitas a Juntas Regionales Calificación de Invalidez y una a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez.

De las visitas adelantadas se logró determinar, con corte a octubre de 2019, que los casos represados, son aproximadamente 18.240 casos y el 94% de esta congestión se encuentran en las Juntas Regionales de Bogotá y Cundinamarca, Antioquía, Valle del Cauca, Magdalena, Tolima, Atlántico, Santander, Norte de Santander y Bolívar y La Junta Nacional. Con base en esta información se diseñó un plan de descongestión que consiste en la creación de aproximadamente 14 salas de descongestión.

De otra parte, se firmó el contrato interadministrativo N° 379 con la Universidad Nacional de Colombia, para que esta organice un concurso público y objetivo para seleccionar al médico experto en medicina aeronáutica o de aviación para que represente al Gobierno Nacional ante la Junta Especial de Calificación de Invalidez.

Rehabilitación - Para regular y exigir técnicamente el cumplimiento de los derechos y deberes en materia de rehabilitación se elaboró el proyecto de Decreto “Por el cual se adiciona al Capítulo 2 del Libro 4 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072, Decreto Único del Sector Trabajo, una sección 6, por medio de la cual se establece el Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional y se dictan otras disposiciones”. Este proyecto de decreto está en página web del Ministerio del Trabajo para recibir observaciones públicas y posteriormente, evaluar, ajustar el articulado y realizar expedición del decreto

Igualmente, se estructuró la Resolución del Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la población afiliada al Sistema de Gestión Integral de Riesgo Laboral en el cual se detalla los pasos para llevar a cabo el programa de Rehabilitación Integral.

Afiliación de personas privadas de la libertad a riesgos laborales - Se expidió la Resolución 4020 de 2019, que permite la afiliación de las personas privadas de la libertad al Sistema General de Riesgos Laborales con sus garantías y prestaciones con una regulación especial en la modalidad de trabajo penitenciario indirecto, cuando se firma con convenio o contrato con un centro de reclusión para que las personas privadas de la libertad realicen una actividad o función productiva en una empresa determinada, con las garantías en riesgos laborales.

Segunda instancia en riesgos laborales - El Ministerio cuenta también con la competencia de ejercer inspección, vigilancia y control a los actores del Sistema General de Riesgos Laborales y, frente a cualquier incumplimiento, imponer las sanciones respectivas; en el marco de dicho proceso, en segunda instancia, se tenía por resolver para el año 2018, un total de 950 expedientes correspondientes al Código Contencioso Administrativo (C.C.A., n=460) y Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (C.P.A.C.A., n=490).

Durante el 2019 se resolvieron un total de 553 expedientes, quedando un total de 547 por resolver.

7. Diálogo social.

Ejercicio del diálogo social.

Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales - CPCPSL. La Comisión es el principal escenario para fomentar el diálogo social en material laboral y salarial del país. Fue creada mediante el Artículo 56 de la Constitución Política de Colombia, con el objetivo de fomentar el Dialogo Social Tripartito mantener las buenas relaciones laborales, contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertar las políticas salariales y laborales. La ley 278 de 1996 creó la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales y las Subcomisiones Departamentales.

En la vigencia del 2019 se desarrollaron las siguientes acciones:

- Se realizó el desarrollo de sesiones mensuales de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, para tratar una agenda concertada en el año 2019, a saber:
- Revisión de compromisos internacionales en materia laboral.



- Análisis de temas de agenda en curso con temas de: Empleo, formalización, atomización sindical, articulación entre las subcomisiones departamentales con la Comisión Nacional, pensiones y protección reforzada en relación con el análisis de incapacidades médicas.
- Se dio trámite efectivo a la solicitud de parte para la consideración de casos de que sobrepasan el tiempo legal de duración del ejercicio del derecho de huelga (70 días) según lo dispuesto por el artículo 448 del Código sustantivo del Trabajo y mediante la conformación de una comisión tripartita de facilitación y diálogo para el caso Minera S.A y Sintramienergética en el caso de la Mina El Roble en Carmen de Atrato Chocó.
- Se realizó el proceso de concertación del salario mínimo en el mes de diciembre, el Gobierno Nacional fijó el salario mínimo en 6%, equivalente a \$877.803. A su vez, el auxilio de transporte aumentó en 6%, que corresponde a \$ 102.854, para un valor total de \$ 980.657. El salario mínimo real continúa con una diferencia importante de 2,2% respecto a la inflación anual de 2019 publicada por el DANE en 3,8%. El incremento del salario mínimo real para 2019 y 2020 han sido los más altos de los últimos años.
- Se dispuso una deducción del 12% al 8% en los aportes en salud de los pensionados en la vigencia 2020 a 2022.

Subcomisiones Temáticas de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales

Subcomisión de Asuntos Internacionales. Para el 2019 la Subcomisión, adelantó la revisión de los siguientes convenios:

- C-023 - Convenio sobre la repatriación de la gente de mar, 1926 (núm. 23)
- C-022 - Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926 (núm. 22)
- C-087- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- C-098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- C- 008, 009, 022 y 023 sobre los convenios de Mar.
- En virtud de la invitación del Consejo de Administración del OIT y del Mecanismo de Evaluación de Normas MEN se inició un proceso de análisis del convenio MLC2006 Convención sobre Trabajo Marítimo con apoyo y asistencia técnica de la OIT y del equipo de esta oficina en Ginebra Suiza.
- Se acompañó el foro internacional de análisis impulsado por la Internacional de Transporte ITF como espacio de análisis de experiencias de implementación del MLC2006 con delegados institucionales y autoridades marítimas de Chile y Panamá, empresarios y armadores en Colombia y de la Dirección Marítima.
- Se adelantaron dos jornadas de análisis de cumplimiento de los compromisos del estado colombiano en materia laboral y en el marco de acuerdos comerciales internacionales en el segundo semestre de 2019



Subcomisión Formalización Laboral Rural. Para el 2019 la Subcomisión, adelantó las siguientes acciones:

- Se socializó el proyecto de Ley 123 sobre pisos de protección mínimo y la oferta institucional en el marco de la implementación del plan progresivo relativo a los compromisos del sector trabajo en el marco del acuerdo de paz.
- Se estableció un grupo conjunto entre Ministerio del Trabajo, Ministerio de Agricultura y la Sociedad de Agricultores de Colombia SAC para analizar las expectativas de creación de empleo y puestos de trabajo en cultivos estacionales y por periodos de producción de cara a las expectativas de crecimiento en el sector y con vocación de consumo interno y vocación exportadora a nivel externo.

Subcomisión Migración Laboral, Para el 2019 la Subcomisión, revisó la coyuntura del flujo migratorio venezolano, el balance y articulación de la información suministrada por las entidades con relación a la población migrante, la formulación de estrategias en materia de oferta institucional para la población migrante y realizó la socialización del RUTEC y del permiso de trabajo temporal PETT.

Subcomisión del Sector Público: Para el 2019 la Subcomisión del Sector Publico, adelantó la identificación de los puntos de agenda para desarrollar en la vigencia del 2020.

Subcomisión de Género: En la vigencia del 2019 se desarrollaron las siguientes acciones:

- Se acordó la presentación de un proyecto de ley modificatorio de la Ley 1496 de 2011 relativa la identificación de factores salariales que establecen brechas entre hombres y mujeres.
- Se socializaron los actos administrativos concernientes a la prevención sobre acoso laboral y un formato para detectar acoso laboral en el lugar de trabajo.
- Se adelantó una sesión de asistencia técnica con EUROsocial de la Unión Europea para crear un instrumento de análisis de brechas en el sitio de trabajo.

Mesa de Seguimiento al Convenio 189 de la OIT. En la vigencia del 2019 se desarrolló el Foro Riesgos Laborales y Trabajo Doméstico con apoyo del Fondo de Riesgos y de las direcciones de Inspección, Vigilancia y Control, Dirección de Formalización del Empleo, Dirección de Derechos Fundamentales y Dirección de Movilidad en una acción coordinada con la Dirección Territorial de Santander .

Subcomisión de Productividad: En el marco de la negociación del salario mínimo 2020, se presentó el cálculo de la variación de la Productividad Total de los Factores en -0,39% y la productividad laboral en 0,21 bajo una nueva metodología denominada KLEMS (Kapital, Labor, Energy, Materials, Services). Algunas ventajas del nuevo enfoque: i) medir el impacto de la composición laboral en la productividad; ii) medir

diferencias en diferentes tipos de activos de capital e iii) incluir la posibilidad hacia futuro de medición de Energía, Materiales y Servicios como insumos intermedios.

Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT- CETCOIT. La Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos CETCOIT fue creada en el año 2000 por medio de un Acuerdo en la Comisión de Concertación Permanente de Políticas Salariales y Laborales.

La CETCOIT se encarga de atender los conflictos suscitados en las materias reguladas por los convenios 87, 98 y 154 de la OIT, en relación con los temas de derechos de asociación, libertad sindical y negociación colectiva. Dicha Comisión tiene una composición tripartita (empleadores, centrales de trabajadores y Gobierno).

Su objetivo es reducir las quejas ante la OIT y promover el diálogo social para mejorar las relaciones laborales entre organizaciones sindicales y empresarios.

Al iniciar la gestión en 2018 se encontró como balance el tratamiento de 191 casos entre los años 2012 al 2018, habiéndose logrado la suscripción de 123 acuerdos entre dichas vigencias.

También se asumen como objetivos la reducción de quejas ante la OIT; lograr el retiro de quejas en instancia ante la OIT; aumentar la suscripción de acuerdos entre las organizaciones sindicales y los empleadores; generar estrategias que permitan su funcionamiento integral; crear los actos administrativos que reglamenten el funcionamiento de la CETCOIT.

- Se han atendido y tratado 62 casos
- Se aumentó la suscripción de acuerdos en un 50%, lográndose la firma de 31 actas.
- Se logro el retiro de 2 quejas ante la OIT: Casos 3213 (TELECENTER-PANAMERICANA-SINTRATELECENTER) y 3254 (COOPERVIR-SINTRAINCOMEP) en instancia ante el Comité de Libertad Sindical
- Se cumplió con la recomendación formulada por el Comité de Libertad Sindical al Caso 2657 (Departamento de Antioquia-Secretaria de Educación de Antioquia-ADIDA) en el Informe 355 de 2009, suscribiéndose acta de acuerdo el 26 de septiembre de 2019, en la que se acordó el reconocimiento económico a los docentes del Departamento de Antioquia.

Negociación Colectiva Sector Público

La Negociación Nacional Estatal. El 24 de mayo de 2019 se firmó el tercer **Acuerdo Nacional Estatal** el cual consagra 133 puntos de acuerdo entre las organizaciones sindicales y el Gobierno Nacional. El 6 de junio de la presente anualidad, en cumplimiento del punto 133 del Acuerdo Nacional, se instaló el Comité de Seguimiento y Verificación de los Acuerdos en el cual se establecieron 32 mesas de trabajo, así como el cronograma de monitoreo para el cumplimiento de los puntos. El 13 de junio se



instalaron dichas mesas con participación de las entidades de orden nacional que participaron en dicho Acuerdo a saber; Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Ministerio del Trabajo, Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Salud y Protección Social, Ministerio de Educación Nacional, Ministerio de Justicia y el Derecho, Ministerio de Defensa Nacional, Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, Ministerio de Transporte, Ministerio del Interior, Ministerio de Relaciones Exteriores y UNP.

Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales SDCPSL. Durante la vigencia 2019 se desarrollaron las siguientes acciones:

- Consolidar el funcionamiento de 33 subcomisiones, distribuidas en los 32 Departamentos del país y 1 en el Distrito Capital de Bogotá, a través de asistencia técnica suministrada con el apoyo de 15 Secretarios Técnicos vinculados mediante Prestación de Servicios y todo el equipo de funcionarios de la Subdirección de Promoción de la Organización Social, entre los cuales se distribuyó el territorio nacional, logrando importantes ejercicios de asistencia técnica y apoyo a la labor de los Directores Territoriales como líderes de estos espacios de diálogo social y concertación, dando especial énfasis en aquellos territorios de mayor conflictividad identificada.
- Con el propósito de fomentar espacios de diálogo social y buenas relaciones laborales, se realizaron de manera efectiva, articulada y en consenso por el tripartismo, promoviendo el diálogo social y la concertación e impulsando el Trabajo Decente en todos sus componentes, 295 reuniones de Subcomisiones Departamentales:
- En las referidas reuniones de las SDCPSL, se discutieron, aprobaron y desarrollaron los Planes de Diálogo Social, abordando temas relacionados con la promoción y difusión de los Derechos Fundamentales del Trabajo, el Trabajo Decente, el Diálogo Social, la Economía Social y Solidaria, la prevención de conflictos socio laborales, se articularon acciones con: Gobernaciones, Alcaldías, los ORMET, el SENA, Colpensiones, el Grupo de Asistencia Técnica Territorial, los Subcomités Departamentales de Gestión y Desempeño del Sector Trabajo, los CIETIS departamentales y el Observatorio de Conflictividad Sociolaboral, entre otros.
- Los Planes de Diálogo tuvieron como ejes centrales 4 objetivos; i) Promover el Dialogo Social - Identificar, Prevenir y Atender los Conflictos de Trabajo, ii) Promocionar el Trabajo Decente, iii) Economía Social y Solidaria y iv) Promocionar y Difundir las Líneas de Política Pública de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y ESCNNA, Los Derechos Fundamentales del Trabajo y El Plan de Acción en Derechos Humanos y Empresa.
- En cumplimiento del objetivo 1 del plan de Dialogo se promovió la realización de estudios de identificación de conflictos laborales y/o contextos territoriales departamentales, recibéndose 14 estudios por parte de las Subcomisiones Departamentales de Antioquia, Arauca, Boyacá, Caquetá, Cauca, Córdoba, Magdalena, Meta, Quindío, Risaralda, Santander, Sucre, Tolima y Valle del



Cauca, cifra significativa teniendo en cuenta que es la primera vez que se realizaba este ejercicio al interior de las Subcomisiones

- Se crearon Subcomisiones Accidentales Tripartitas (A-demanda), conformadas por un representante de cada sector del tripartismo (Gobierno, Trabajadores y Empleadores) buscando así la atención inmediata y oportuna de los conflictos que se llevaron ante las Subcomisiones.
- Se atendieron a través de mesas de diálogo social 130 conflictos con un porcentaje de solución del 47,69%, de acuerdo con la siguiente tabla:

Conflictos laborales atendidos en las SDCPSL				
Semestre	Atendidos	Solucionados	No solucionados	% soluciones
1er trimestre	18	6	12	33,33
2do trimestre	53	26	27	49,06
3er trimestre	33	16	17	48,48
4to trimestre	26	14	12	53,85
Total	130	62	68	47,69

- Frente al objetivo 2 del plan de diálogo se logró la participación directa las Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Valle del Cauca, Santander y Meta
- La SDCPSL del Valle del Cauca, apoyó la expedición de la Ordenanza 508 el 26 de abril de 2019 "Por medio de la cual se establecen los Lineamientos para la Formulación de la Política Pública de Trabajo Decente y Equidad Laboral en el Valle del Cauca".
- La SCPSL de Santander, participó directamente con la Gobernación en la creación, aprobación y sanción de la Ordenanza No 013 del 03 de mayo de 2019 "Por medio del cual se adopta y establece en el departamento de Santander, los lineamientos de la política pública para la generación de empleo con calidad y se garantiza el derecho a un trabajo digno y decente y se dictan otras disposiciones".
- La SCPSL del Meta, apoyó la firma del Pacto por el Trabajo Decente efectuada el 7 de junio en la Alcaldía de Villavicencio con Gremios y Empresarios, Organizaciones de Trabajadores. Pacto que firmó la Dirección Territorial Meta como testigo de honor.
- Se realizaron actividades de acompañamiento y seguimiento a los Decretos, Ordenanzas, Acuerdos de Trabajo Decente, de Amazonas, Antioquia, Arauca, Atlántico, Caldas, Córdoba, Huila, Magdalena, Nariño, Quindío y Risaralda.
- En desarrollo de los objetivos 2, 3 y 4, las Subcomisiones sensibilizaron 12.829 personas de diferentes grupos sociales, tales como: Organizaciones sindicales, Administraciones departamentales y municipales, instituciones públicas, comunidad en general, sectores de la economía formal e informal (Sector de Vigilancia y Seguridad Privada, agricultura, comercio, hidrocarburos, madres comunitarias, construcción, etc.), Cooperativas, trabajadores dependientes e independientes, estudiantes e integrantes de la SDCPSL, en: Diálogo Social, Trabajo Decente, Derechos Fundamentales del Trabajo, Decreto 160/2014 – Negociación Colectiva, Libertad de asociación, libertad sindical, Formalización Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo, Estabilidad laboral reforzada,

Economía Social y Solidaria, Política pública para la prevención y la erradicación del trabajo infantil y la protección integral al adolescente trabajador 2017 – 2027, Tercerización e Intermediación Laboral, formalización laboral, Derechos Humanos y Empresa, etc.

Derechos Humanos.

En la vigencia del 2019 se desarrollaron las siguientes acciones:

- Se realizó el proceso de articulación con la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales para la construcción e implementación de: i) El Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y ii) el Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas (Vigencia Actual 2015 – 2018).
- Se brindó asistencias técnicas a 8 subcomisiones departamentales de concertación de políticas laborales y salariales (Arauca, Bogotá, Boyacá, Cauca, Cundinamarca, Guajira, Putumayo y Vichada), en el tema de derechos humanos y empresas y seguridad a sindicalistas, capacitando a 352 personas (funcionarios de gobierno, población civil, trabajadores y organizaciones sindicales).
- Se tramitaron 52 solicitudes de seguridad ante la UNP
- Se Participó en la Formulación de la "política pública integral de garantías en materia de prevención y protección para Defensores de Derechos Humanos, Líderes Sociales, Comunales y Periodistas "liderada por el Mininterior.
- Se participó en las sesiones de la mesa de derechos humanos y educación, como compromiso del acuerdo entre el gobierno nacional y la mesa de educación superior en el marco del punto 3 del acuerdo del 2018

5. AVANCES IMPLEMENTACIÓN ACUERDO FINAL DE PAZ

Plan Progresivo de Protección Social y de Garantía de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras Rurales

La Reforma Rural Integral (RRI) plantea la necesidad de establecer unos planes nacionales destinados al desarrollo rural integral para la provisión de bienes y servicios que contribuyan a mejorar las condiciones actuales de quienes habitan y viven del campo, en particular las mujeres rurales, los niños y las poblaciones más vulnerables.

Uno de los aspectos relevantes, es la priorización de los territorios más afectados por el conflicto armado y por sus niveles de pobreza; por ello, los Planes Nacionales deben considerar las necesidades, características y particularidades económicas, culturales y sociales de los territorios y, además, tratar de desarrollar una acción

conjunta que, en una fase de transición de 15 años, contribuyan a la superación de la pobreza extrema en el campo y a la disminución de la desigualdad.

Precisamente, en el marco de los Planes Nacionales para la Reforma Rural Integral, el punto 1.3.3.5 “ Formalización laboral rural y protección social, señala que “el Gobierno Nacional fortalecerá al máximo el sistema de protección y seguridad social de la población rural, con un enfoque diferencial y teniendo en cuenta la situación particular de las mujeres... el Gobierno Nacional creará e implementará el Plan progresivo de protección social y de garantía de derechos de los trabajadores y trabajadoras rurales.”

“El Plan habrá de dignificar las condiciones laborales rurales, mediante la aplicación plena, con la inspección del trabajo, de la normatividad sobre relaciones contractuales, la regulación correspondiente sobre jornada, remuneración y subordinación, considerando los desarrollos jurisprudenciales favorables a los trabajadores y trabajadoras, las normas de la Organización Internacional del Trabajo-OIT aplicables, sobre el trabajo en general y el trabajo rural en particular, que permitan garantizar de manera efectiva y en igualdad de condiciones para hombres y mujeres, el derecho fundamental al trabajo”¹

En consecuencia, la creación e implementación del Plan Progresivo de, busca entre otros aspectos, promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incentivar el trabajo decente y la formalización laboral, y facilitar el acceso y mejorar la cobertura del sistema de protección y seguridad social (protección a la vejez y riesgos laborales), con un enfoque territorial, de género y diferencial.

El desarrollo del Plan Progresivo va de la mano con la promoción del Trabajo Decente en el campo como fundamento de dignidad personal, de estabilidad familiar, de construcción de paz y de fortalecimiento de la democracia.

Propósito

Fortalecer el sistema de protección y seguridad social, con enfoque diferencial, teniendo en cuenta la situación particular de las mujeres. Igualmente, fomentar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, para ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población rural, promoviendo la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población.

Misión

Definir, implementar y fortalecer las estrategias para ayudar a dignificar las condiciones laborales en el sector rural y garantizar los derechos de los trabajadores y trabajadoras del campo, a través de la inspección del trabajo, impulso a la erradicación del trabajo infantil, protección social, promoción de la asociatividad,

¹ Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, 2016

promoción de vinculación laboral para poblaciones que presentan mayores barreras de acceso, entre otras medidas.

Visión

Para el 2031, el sistema de protección social y seguridad social en el sector rural será un modelo que permita, no solo la integración y el cierre de las brechas entre el campo y la ciudad, sino también un mecanismo para ayudar a superar la desigualdad y la pobreza para alcanzar el bienestar social en el sector rural.

Objetivos específicos

1. Realizar campañas para la erradicación del trabajo infantil y medidas inmediatas para la erradicación de las peores formas de trabajo infantil.
2. Impulsar la garantía de protección social, mediante un beneficio económico periódico para los trabajadores y trabajadoras del campo en edad de jubilarse y de un subsidio de riesgos laborales, proporcional a un ahorro individual acompañado de un subsidio por parte del Estado.
3. Promover la vinculación laboral de las personas con discapacidad.
4. Impulsar la capacitación a los trabajadores y trabajadoras agrarios y a las empresas, en materia de obligaciones y derechos laborales, y el fomento de la cultura de la formalización laboral.
5. Fortalecer el sistema fijo de inspección laboral y la creación de un sistema móvil de inspección en las áreas rurales que permita que los trabajadores y trabajadoras puedan exigir debidamente sus derechos laborales y tramitar adecuadamente conflictos de carácter laboral.
6. Extender programas para la protección eficaz del riesgo económico de la vejez hacia la población rural de tercera edad en extrema pobreza que no está cubierta por el sistema de seguridad social, considerando las necesidades especiales de las mujeres adultas mayores.

Avances en la implementación de la Paz con Legalidad

Campaña para la prevención del trabajo infantil y sus peores formas

3

Campañas para la
Erradicación del
Trabajo Infantil

Las campañas buscan promover una cultura de cero tolerancia con el trabajo infantil y sus peores formas en el sector rural, a través de la adopción e implementación de políticas, lineamientos e instrumentos que permitan la articulación efectiva en torno a la erradicación del

trabajo infantil y sus peores formas.

Durante la implementación del plan se han desarrollado 3 campañas para dicha prevención. La campaña 2019 se viene desarrollando a nivel nacional, mediante una estrategia radial.



En la campaña 2018, se desarrollaron cuatro (4) Jornadas de Sensibilización en prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas y protección al adolescente trabajador en cuatro (4) municipios priorizados y 75 asistencias técnicas a los municipios priorizados promoviendo la inclusión de las líneas de acción para la prevención y erradicación del trabajo infantil, con énfasis en el sector rural.

Beneficios Económicos Periódicos



Vincular a los ciudadanos en zonas rurales que cumplan con los requisitos de ingreso establecidos en la normatividad vigente al Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS)

A la fecha tenemos, más de **326 mil personas** se han vinculado a BEPS en zonas rurales y más de **54 mil personas** se han vinculado a BEPS en **170 municipios PDET**.

Microseguros BEPS



Se busca amparar los riesgos de la actividad laboral de los trabajadores con un ingreso inferior al salario mínimo legal mensual vigente, por medio de un Microseguro BEPS, que cubre los riesgos de enfermedad/ accidentalidad, invalidez y muerte del trabajador, como una medida de protección para la población en condición de vulnerabilidad con énfasis en el sector rural, que se encuentra por fuera del Sistema General de Riesgos Laborales.

El objetivo es financiar un incentivo económico a la prima de un seguro de riesgos que trata el artículo 87 de la Ley 1328 de 2009 y/o la población que esté en un programa de formalización y de acuerdo con la reglamentación que para el efecto expida el ministerio del Trabajo a efectos de promover e impulsar políticas en el proceso de formalización laboral

1. A la fecha tenemos, más de **32 mil personas** han sido beneficiadas con microseguros BEPS en zona rurales en 2019 y más de **5 mil personas** han sido beneficiadas en **162 municipios PDET**.

Promoción de la vinculación laboral de las personas con discapacidad

Para dar cumplimiento a este objetivo se formularon los lineamientos para la promoción de la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad y se realizaron los procesos de socialización sobre beneficios tributarios y decreto de cuotas en el estado, ruta de empleabilidad del Servicio Público de Empleo.

En el fomento a la vinculación laboral de las personas en situación de discapacidad se beneficiaron 20 municipios de los departamentos de Cundinamarca, Putumayo, Tolima, Guajira, Guaviare, Magdalena y Cordoba. En la vigencia 2019, se fomentó la vinculación laboral en 11 municipios PDET.

Capacitación y divulgación en materia de obligaciones y derechos laborales



Sensibilizar y capacitar a los trabajadores y trabajadoras agrarios y a las empresas, en materia de obligaciones y derechos fundamentales del trabajo con el enfoque del trabajo decente.

Se implementó el programa de capacitación y divulgación en materia de derechos fundamentales del trabajo, diálogo social con enfoque del trabajo decente, cuyo fin es evitar toda forma de discriminación laboral, el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la violación a los derechos de asociación, libertad sindical y negociación colectiva.

1. **157 municipios** con trabajadores y trabajadoras agrarios y empresas han sido beneficiados con el programa de capacitación y divulgación en materia de obligaciones y derechos laborales.
2. **105 municipios PDET** con trabajadoras y trabajadores capacitados

Fomento a la cultura de la formalización laboral

51 municipios con trabajadores y trabajadoras agrarios y empresas, han sido beneficiados con el programa de fomento a la cultura de la formalización laboral, mediante asistencia técnica en formalización dirigida a posconflicto e Implementación de la estrategia de intervención con enfoque en el tema de posconflicto. De los cuales, el programa llegó a 50 municipios PDET.

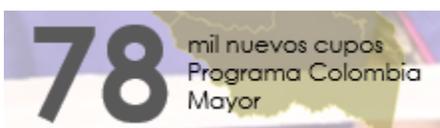
Inspección Móvil del trabajo en áreas rurales



El sistema móvil de Inspección busca implementar un mecanismo dinámico y programado a través del cual el Ministerio del Trabajo lleve 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.

1. **140 municipios** se han intervenido con el sistema de inspección móvil.
2. **33 municipios PDET** con cobertura de inspección móvil

Programa Colombia Mayor



Ampliar la cobertura de programas para la protección eficaz del riesgo económico de la vejez



hacia la población rural de la tercera edad en extrema pobreza, que no está cubierta por el sistema de seguridad social, a través del Programa de Protección Social al Adulto Mayor hoy, Colombia Mayor.

1. A la fecha sean asignado más de **78 mil nuevos cupos** en el programa.
2. A la fecha tenemos más de **699 mil cupos asignados en municipios rurales**
3. A la fecha tenemos mas de **296 mil cupos asignados en municipios PDET**