

Informe de gestión y empalme



El empleo
es de todos

Mintrabajo



Alicia Arango Olmos
Ministra del Trabajo

Febrero 15 de 2020



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.

Para 2019, se logró la concertación del salario mínimo, donde gremios económicos, organizaciones sindicales y Gobierno Nacional, acordaron el aumento del 6% y el subsidio de transporte aumento un 10%. Este ha sido el mayor aumento real del salario en los últimos 25 años.

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.

En diciembre de 2018 se puso en marcha 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 (RUTECE).



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.

Logramos gestionar recursos del orden de los 68 mil millones de pesos con la cartera de Hacienda para culminar sin sobresaltos la vigencia presupuestal de 2018. De ellos, 19 mil millones estuvieron destinados a cumplir las obligaciones de funcionamiento de los distintos programas que ejecuta el Ministerio del Trabajo, y 49 mil millones de pesos para la consolidación de un sistema de subsidios económicos que contribuye a mejorar las condiciones de vida de las personas de la tercera edad.

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.



Contenido

1.	Estructura Sector Trabajo.....	6
2.	Estructura Ministerio del Trabajo.....	8
3.	Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022	9
4.	Indicadores Transformacionales	18
5.	Pactos por el Crecimiento y Generación del Empleo 2019 – 2022	20
6.	Ejecución Presupuestal y Proyectos de Inversión	22
7.	Plan Progresivo de Protección Social y de Garantía de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras Rurales.....	25
8.	Principales Logros 2018 – 2020	30
9.	Dirección de Derechos Fundamentales.....	42
10.	Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial	48
11.	Dirección de Riesgos Laborales	57
12.	Dirección de Generación y protección al Empleo y Subsidio Familiar	62
13.	Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones.....	70
14.	Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo.....	79
15.	Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y Equidad laboral con Enfoque de Género	86
16.	Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales	97
17.	Oficina Asesora Jurídica.....	103
18.	Oficina de Tecnologías de la Información y la Comunicación	109
19.	Oficina Asesora de Planeación	114
20.	Subdirección Administrativa y Financiera	119
21.	Subdirección del Talento Humano	129
22.	Oficina de Control Interno de Gestión	138
23.	Oficina de Control Interno Disciplinario	140



1. Estructura Sector Trabajo

El Sector Trabajo del Gobierno Nacional está compuesto por el Ministerio del Trabajo, el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, Colpensiones, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, la Superintendencia de Subsidio Familiar y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, en conjunto, estas entidades procuran el bienestar de todos los colombianos, a través de las siguientes misiones:



El Ministerio del Trabajo debe formular, adoptar y orientar la política pública en materia laboral que contribuya a mejorar la calidad de vida de los colombianos, para garantizar el derecho al trabajo decente, mediante la identificación e implementación de estrategias de generación y formalización del empleo; respeto a los derechos fundamentales del trabajo y la promoción del diálogo social y el aseguramiento para la vejez. www.mintrabajo.gov.co



El SENA está encargado de cumplir la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país. www.sena.edu.co



COLPENSIONES es la empresa estatal, que como parte del sistema de protección para la vejez, administra integralmente el régimen de prima media con prestación definida (RPM), y el servicio social complementario de ahorro de beneficios económicos periódicos (BEPS), generando valor agregado y servicios con innovación para contribuir a mejorar la calidad de vida de los colombianos. www.colpensiones.gov.co



La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias Promover, fomentar, fortalecer y desarrollar socio-empresarialmente las organizaciones solidarias para generar desarrollo en los sectores y regiones del país con una institucionalidad del sector fortalecida y transversal. <http://www.orgsolidarias.gov.co>



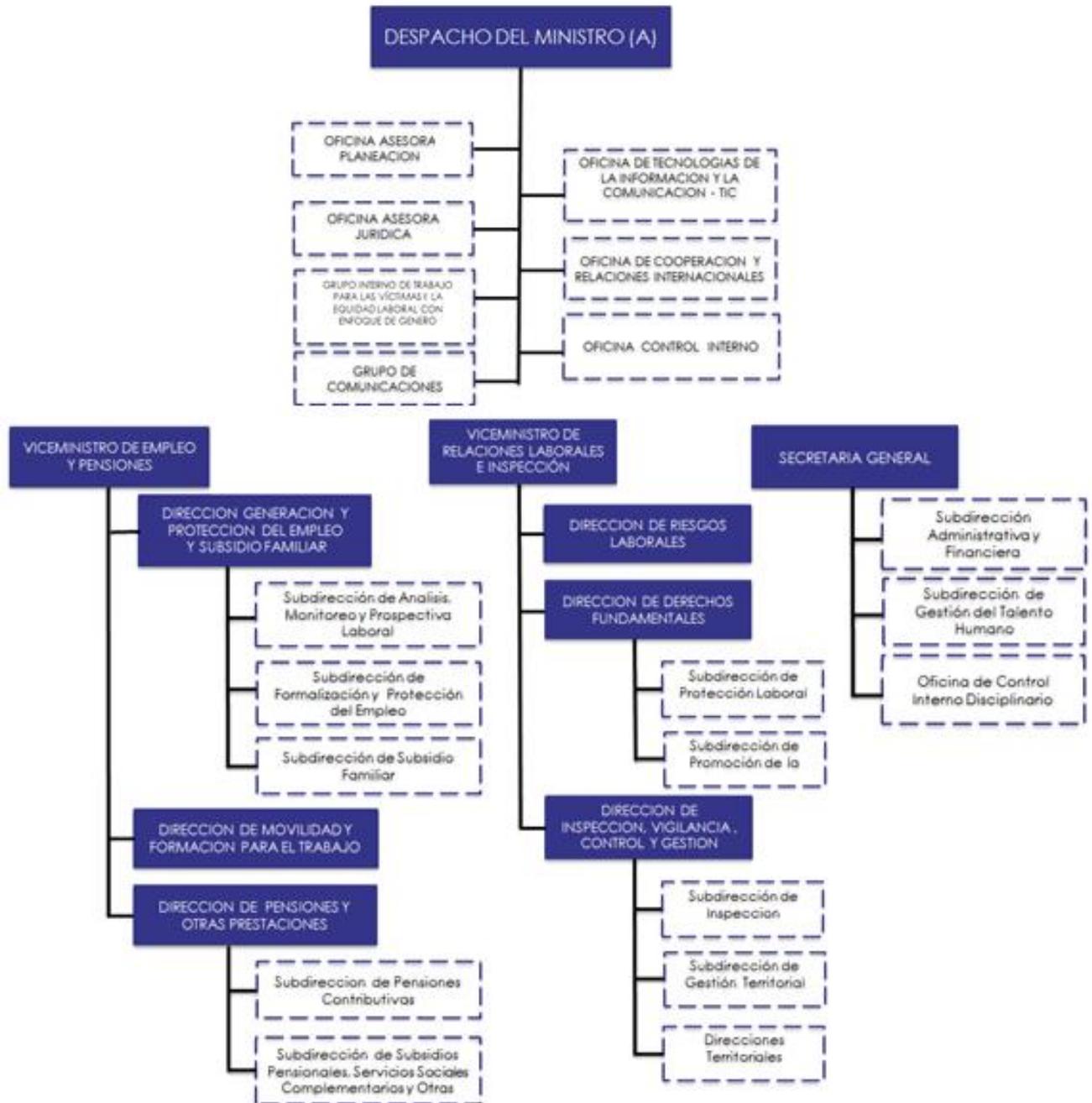
La Superintendencia del Subsidio Familiar mediante sus funciones de inspección, vigilancia y control orienta su gestión con enfoque sostenible y con criterios de equidad, calidad y efectividad a través de su compromiso con: La excelencia en el servicio, la transparencia de sus procesos y generación de confianza a sus partes interesadas. www.ssf.gov.co



La Unidad debe garantizar la calidad del Servicio Público de Empleo, entendida como la satisfacción de oferentes y demandantes en su encuentro en el mercado laboral, a través del funcionamiento oportuno y eficiente de la Red de prestadores en el ámbito de la articulación e integración de las políticas activas del mercado de trabajo.
unidad.serviciodeempleo.gov.co



2. Estructura Ministerio del Trabajo





3. 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.** (Afilación 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

Así mismo, en el siguiente cuadro se reporta el avance de los indicadores del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 de las demás entidades del Sector Trabajo:

Avance Metas - Plan Nacional de Desarrollo Otras entidades del Sector Trabajo

ÁREA RESPONSABLE	Indicador	Línea Base 2018	Meta Cuatrienio	Meta 2019	Avance acumulado 2019	Avance Acumulado 2019 %
UAESPE	Colocaciones a través del Servicio Público de Empleo	2.263.302	4.563.302	2.792.302	3.069.384	152%
	Colocaciones de jóvenes a través del Servicio Público de Empleo	248.000	875.000	392.210	571.251	224%
	Colocaciones de mujeres a través del Servicio Público de Empleo (SPE)	236.000	1.116.000	438.400	590.654	175%



ÁREA RESPONSABLE	Indicador	Línea Base 2018	Meta Cuatrienio	Meta 2019	Avance acumulado 2019	Avance Acumulado 2019 %
	Colocaciones de personas con discapacidad a través del Servicio Público de Empleo	0	6.600	1.518	2.207	145%
	Colocaciones de víctimas través del Servicio Público de Empleo	73.000	176.400	96.782	150.063	324%
UAEOS	Emprendimientos solidarios dinamizados	1.179	1.600	400	400*	100%
SENA	Acciones de formación profesional integral desarrolladas con el Pueblo Rrom que responden a sus necesidades identificadas	0	100%	100%	100%	100%
SENA	Empleos directos generados por medio del Fondo Emprender en las actividades pertenecientes a la economía naranja	791	3.500	875	250	28,6%
	Empresas creadas por medio del Fondo Emprender pertenecientes a las actividades de la economía naranja	160	800	200	42	21%
	Personas con discapacidad que recibieron capacitación para el trabajo	27.163	30.448	27.109	22.246	82,1%
	Personas con formación titulada del SENA	1.310.238	1.313.154	1.313.154	1.300.457*	99%
	Vinculación laboral de los titulados y certificados de la formación profesional que consiguen trabajo a los seis (6) meses de egresados	54,90%	57,50%	55,50%	54,00%*	97%
Colpensiones	Jornadas de orientación y vinculación realizadas (Pueblos Rrom)	0	22	11	11*	100%
	Personas con ahorros a través del programa de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS)	459.833	1.200.000	639.704	578.164*	66%

Fuente: Sinergia – DNP corte 30 diciembre de 2019

*Indicadores con avance a 31 de diciembre de 2019

Ajustes de metas del Plan Nacional de Desarrollo:

La Oficina Asesora de Planeación viene gestionando con el Departamento Nacional de Planeación los siguientes ajustes a las metas del PND:

a. Ajustes Línea Base y Metas Cuatrienio

Entidad / Área	Indicador	Línea base Vigente	Meta Cuatrienio vigente	Propuesta de ajuste línea base	Propuesta Ajuste Meta
Dir. Empleo	Brecha de ingreso mensual promedio entre hombres y mujeres	17,5%	16,7%	15,3%	14,0%



Entidad / Área	Indicador	Línea base Vigente	Meta Cuatrienio vigente	Propuesta de ajuste línea base	Propuesta Ajuste Meta
Dir. Derechos Fundamentales	Tasa de Trabajo Infantil	7,3%	5,5%	5,9%	4,4%

Estos indicadores deben ajustarse tanto en su línea base como en la meta cuatrienio ya que los últimos datos publicados por el DANE para el cierre 2018 fueron menores a lo reportado en el Plan Nacional de Desarrollo lo que implicó una nueva revisión y valoración de estos indicadores. **A la fecha esta solicitud fue enviada al DNP en donde la está revisando el área técnica. Estamos a la espera de la respuesta de ajuste del DNP.**

b. Redistribución de las metas anuales – Indicadores Formación en Entorno Laboral (Personas y empresas beneficiadas)

Estado Actual Indicadores PND

Fuente: SINERGIA

Indicador	Línea Base 2018	Meta Cuatrienio	Meta 2019	Meta 2020	Meta 2021	Meta 2022
Personas formadas en entornos laborales	0	96.000	14.750	28.750	29.750	22.750
Meta SENA	0	57.000	5.000	19.000	20.000	13.000
Meta MinTrabajo	0	39.000	9.750	9.750	9.750	9.750
Empresas beneficiarias de la formación en entorno laboral	0	3.940	435	1.235	1.235	1.035
Meta SENA	0	3.800	400	1.200	1.200	1.000
Meta MinTrabajo	0	140	35	35	35	35

Propuesta redistribución Metas Anuales Indicador Personas formadas en entornos laborales

Indicador	Línea Base 2018	Meta Cuatrienio	Meta 2019	Meta 2020	Meta 2021	Meta 2022
Personas formadas en entornos laborales	0	96.000	9.750	35.750	32.250	18.250
Meta SENA	0	57.000	0	26.000	22.500	8.500
Meta MinTrabajo	0	39.000	9.750	9.750	9.750	9.750
Empresas beneficiarias de la formación en entorno laboral	0	3.940	435	1.235	1.235	1.035
Meta SENA	0	3.800	0	1.300	1.500	1.000
Meta MinTrabajo	0	140	35	35	35	35

Fuente: SENA y Dirección de Movilidad - MinTrabajo

Los anteriores indicadores se componen de los esfuerzos que realice tanto el Ministerio del Trabajo a través de las Unidades de Vocación de Aprendizaje en Empresa – UVAE como del SENA a través de sus programas y convenios para la formación en entorno laboral.



Las metas establecidas anualmente para el SENA estaban proyectadas para iniciar en el 2019 con la caracterización de las empresas a intervenir por parte de Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas - ACOPI. No obstante, durante esta vigencia no se logró realizar dicho convenio y por lo tanto el SENA no logró reportar avance en estos indicadores. En respuesta a lo anterior, el SENA viene reajustando la estrategia, tomando como insumo el programa de Extensionismo Tecnológico de SENNOVA del SENA, en articulación con la estrategia de Fábricas de Productividad, del Ministerio de Industria, comercio y Turismo y las Cámaras de Comercio a nivel nacional.

Por lo anterior, se solicitó al DNP, con aval de la Dirección de Movilidad, una nueva redistribución de las metas anuales de los dos indicadores tal como se presentó en el cuadro de propuesta. **Esta solicitud fue enviada al DNP el pasado 24 de diciembre de 2019.** Estamos a la espera de los lineamientos que nos de esta Departamento Administrativo.

c. Ajustes líneas base y metas cuatrienio de la Unidad Servicio Público de Empleo -UAESPE

El pasado 30 de diciembre, la Oficina Asesora de Planeación solicitó al DNP el ajuste de las líneas base y metas de los indicadores de colocaciones del Servicio Público de Empleo, previo aval de la Dirección de Empleo y del despacho del Viceministro de Empleo y Pensiones.

Propuesta ajustes a los indicadores del SPE Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022

Indicador	Estado actual de los indicadores			Propuesta de ajuste		
	Línea Base actual	Meta 2019-2022 Actual	Meta Cuatrienio Actual	Línea Base Corte Dic 2018	Meta 2019-2022 Proy.	Meta Global Proy.
Colocaciones a través del Servicio Público de Empleo	2.263.302	2.300.000	4.563.302	2.299.434	2.801.358	5.100.792
Colocaciones de jóvenes a través del Servicio Público de Empleo	248.000	627.000	875.000	905.746	1.061.207	1.966.953
Colocaciones de víctimas a través del Servicio Público de Empleo	73.000	103.400	176.400	206.539	240.564	447.103
Colocaciones de personas con discapacidad a través del Servicio Público de Empleo	-	6.600	6.600	6.858	8.930	15.788
Colocaciones de mujeres a través del	236.000	880.000	1.116.000	1.024.037	1.186.356	2.210.393



Servicio Público de Empleo (SPE)						
----------------------------------	--	--	--	--	--	--

Estos ajustes se requieren toda vez que la información que se tomó para la proyección de las líneas base y metas de colocaciones para el PND sólo contaba con los datos reportados en el Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) que en su momento era la única fuente de información de la UAESPE, dado que las demás entidades no estaban obligadas en su momento, a reportar los datos desagregados por tipo de población (mujeres, víctimas, discapacidad, otros) lo cual da como resultado unas metas subestimadas por el tamaño de toda la red de prestadores. A la fecha nos encontramos a la espera de los lineamientos que nos de el DNP ante dichos ajustes.

Reporte avance en SINERGIA

Los reportes de avance de registran en el aplicativo SINERGIA que administra el Departamento Nacional de Planeación. La información de cierre de la vigencia 2019 está siendo registrada por los generantes de metas y tienen **plazo hasta el 10 de febrero de 2020**. Para aquellos indicadores que requieren mayor plazo para el cierre de la vigencia, el DNP dará plazos adicionales para el reporte cuantitativo, como son los casos de las tasas que maneja el ministerio y que se reporta con la información que reporta el DANE.

Artículos de la Ley 1955 de 2019 - Sector Trabajo

A continuación, se presenta una breve descripción de los artículos de la Ley del PND 2018-2022 del Sector Trabajo:

Artículo 192° Prácticas laborales: Busca ampliar los tipos y niveles formativos a los cuales les aplica la regulación de las prácticas laborales hoy restringidas a pregrado, incluyendo los correspondientes a educación superior en nivel de posgrado, educación para el trabajo y desarrollo humano, formación profesional integral del SENA y la oferta de formación por competencias.

Artículo 193° Piso de protección social para personas con ingresos inferiores a un salario mínimo: Es un conjunto de garantías en seguridad social para las personas sin capacidad de pago. Consiste en la afiliación a salud subsidiada, la vinculación a BEPS y el derecho a un seguro inclusivo.

Aplica para dos tipos de personas:

- Obligatorio para personas dependientes con relación contractual laboral o por prestación de servicio que trabajan tiempo parcial y por ello reciben un ingreso mensual menor al salario mínimo mensual.



- b) Voluntario para personas sin vinculación ni contrato de prestación de servicios que no tengan capacidad para cubrir el monto total de la cotización al Sistema Integral de Seguridad Social (cotización que, en 2018, está alrededor de \$256.000 al mes si se cotiza por el salario mínimo por pensiones, salud y riesgos laborales)

Artículo 194° Sistema Nacional de Cualificaciones. Por medio del cual se crea el Sistema Nacional de Cualificaciones con varios componentes: marco nacional de cualificaciones, subsistemas de calidad, normalización de competencias, evaluación y certificación de competencias, formación para el trabajo, esquema de movilidad educativa y plataforma de información del SNC.

El Subsistema de Formación para el Trabajo, como una vía de cualificación, se estructurará desde los niveles iniciales hasta los más avanzados de acuerdo con las necesidades del sector productivo. Se refiere a la oferta de formación por competencias, posterior a la educación media, diferenciada de la educación superior. Sus oferentes son: SENA, las Instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (ETDH), las Instituciones de Educación Superior con oferta de formación para el trabajo y los demás oferentes que formen por competencias.

Artículo 195° Inclusión laboral. Servicios que ayuden al acceso al empleo formal de las personas que enfrentan barreras. Se espera la centralización a través de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo. Articulación de las personas jurídicas que prestan servicios de gestión y colocación de empleo, para garantizar acceso a vacantes en el marco de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo. El Gobierno definirá los servicios básicos y especializados de gestión y colocación de empleo.

Artículo 196° Generación de empleo joven, para la población joven del país. Prioridad de vinculación de jóvenes (entre 18 y 28 años) en las entidades públicas. Como mínimo, 10% de los nuevos empleos no requerirán experiencia profesional en caso de modificación de planta de personal. Tendrán prioridad los jóvenes entre los 18 y 28 años que estuvieron bajo custodia y protección del ICBF.

Artículo 198° Promoción de Beneficios Económicos Periódicos: Incentiva a que los afiliados al Sistema Pensional que no alcanzan a recibir una pensión opten por vincularse a los BEPs. Trasladarían voluntariamente a BEPs sus ahorros que traían en el sistema de pensiones y recibirían un incentivo del 20% del ahorro para mejorar su renta vitalicia. Esto evita que los afiliados se gasten su dinero en un corto periodo, quedando desprotegidos en la mayor parte de su vejez.

Tendrán un plazo de 6 meses para decidir si trasladan sus ahorros a BEPs. Si no hay decisión durante ese plazo, la persona queda automáticamente vinculada a BEPs y luego se le hace el análisis para revisar si sus fuentes son suficiente para una renta vitalicia en



BEPs, si no, se le devolverán los ahorros en un solo monto, sin incluir el subsidio del gobierno.

Artículo 200° Terminación proceso sancionatorio laboral. Facilita la terminación de procedimientos sancionatorios de una manera expedita y permite la descongestión de los despachos. Esta terminación estará condicionada a que los investigados reconozcan incumplimiento de las normas laborales o de seguridad social integral. Se suspenderá el procedimiento cuando los investigados además de reconocer dicho incumplimiento, se comprometan a implementar las medidas correctivas mediante un plan de mejoramiento que contenga plazos razonables, no superiores a un (1) año, el cual deberá ser aprobado por el Ministerio del Trabajo. Una vez se implemente el plan de mejoramiento en su totalidad, se dará por terminado el procedimiento. Este beneficio no procederá en caso de reincidencia de las mismas infracciones.

Artículo 201° Fondo para el fortalecimiento de la inspección, vigilancia y control del trabajo y la seguridad social – FIVICOT. Se cambia el destinatario de las sanciones impuestas por el Ministerio del Trabajo por concepto de normas laborales del SENA a un Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, y Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT), con el fin de fortalecer la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social. Mejorará la eficacia y eficiencia de las inspecciones de trabajo garantizando que cuenten con los recursos necesarios para su ejecución.

El funcionamiento del Fondo estará conformado por las multas que se impongan a partir del 1 de enero de 2020. Para mayor precisión sobre el funcionamiento de esta figura se reglamentará en un plazo máximo de seis (6) meses.

Artículo 205° Aplicaciones y plataformas tecnológicas. Articulación MinTrabajo, MinSalud, MinHacienda y MinTIC. Diseño y formulación de una política pública para el Sector. Permitirá caracterizar las condiciones de prestación de servicios y las modalidades de protección y seguridad social que se puedan generar del uso de estas aplicaciones y plataformas.



4. 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.



5. Pactos por el Crecimiento y Generación del Empleo 2019 – 2022

Los pactos sectoriales son acuerdos público-privados orientados a acelerar el crecimiento económico del país, mediante la dinamización de un conjunto de actividades económicas que, por sus condiciones de la oferta, potencial de demanda, capacidad de agregación de valor y externalidades positivas, pueden generar cambios relevantes en la estructura productiva nacional.

En agosto de 2019 se firmaron 12 Pactos de los siguientes sectores:

- 1) Business Process Outsourcing -BPO
- 2) Economía Naranja
- 3) Alimentos Procesados (*)
- 4) Cacaotero
- 5) Cárnico
- 6) Construcción
- 7) Forestal
- 8) Moda
- 9) Industrias del Movimiento
- 10) Químicos
- 11) Software y TI
- 12) Turismo

El Ministerio del Trabajo adquirió compromisos en 8 pactos: Business Process Outsourcing -BPO, Economía Naranja, Alimentos Procesados, Construcción, Moda, Químicos, Software y TI y Turismo.

Los principales compromisos o temáticas del Ministerio son:

- a) Reglamentar el artículo 193 de la Ley 1955 de 2019 - Plan Nacional de Desarrollo sobre el piso de protección social.
- b) Brecha de formación de capital humano en las empresas
- c) Falta de flexibilidad del régimen de contratación
- d) Reglamentar el decreto del sistema globalmente armonizado – SGA.

Los avances de los hitos y compromisos del Ministerio del Trabajo se dieron cumplimiento a 31 de diciembre de 2019, a través de las mesas de trabajo con los gremios y las áreas misionales, el avance de la aplicación de la metodología de identificación de brechas y avances en la reglamentación del decreto de piso mínimo de protección social.



En enero de 2020 se firmaron diez (10) pactos por el crecimiento adicionales en los sectores: Frutas, Lácteos, Palma, Minería, Caña de azúcar, Energía, Acuicultura y Pesca, Hidrocarburos, Infraestructura y Farmacéutica.

En esta segunda fase, el Ministerio adquirió compromisos en 4 pactos: Lácteos, Acuicultura y Pesca, Hidrocarburos y Farmacéutica, cuyas principales temáticas son:

- a) Reglamentar el artículo 193 de la Ley 1955 de 2019 - Plan Nacional de Desarrollo sobre el piso de protección social.
- b) Brecha de formación de capital humano en las empresas
- c) Vacíos en la reglamentación laboral



6. Ejecución Presupuestal y Proyectos de Inversión

En el siguiente cuadro se presenta la comparación de la ejecución presupuestal de recursos de inversión entre los meses de julio y diciembre de 2018, de los resultados obtenidos al cierre de la vigencia se concluye que en cinco meses de gestión se comprometieron el 48% de los recursos apropiados y se obligaron el 41%.

Tipo/Rubro	Ejecución presupuestal a 31 de julio de 2018			Ejecución Presupuestal a 31 de diciembre de 2018	
	Apr. Vigente	% Comp	% Oblig	% Comp	% Oblig
Funcionamiento	22.427.438.085.000	40%	39%	91%	81%
Adquisición de Bienes y Servicios	32.302.262.000	89%	52%	98%	90%
Colpensiones	12.010.064.880.000	26%	26%	82%	63%
Fopep	10.065.308.792.000	56%	56%	100%	99%
Gastos de Personal	105.328.489.000	64%	63%	100%	99%
Otros Rec. Seg. Soc.	165.156.961.488	0%	0%	0%	0%
Transferencias Ministerio	49.276.700.512	17%	16%	95%	91%
Inversión	1.506.676.960.000	87%	48%	98%	94%
Proyectos Fondo de Solidaridad Pensional	1.439.638.000.000	87%	49%	98%	94%
Proyectos Misionales	30.900.000.000	63%	33%	97%	71%
Proyectos Víctimas	36.138.960.000	96%	50%	100%	83%
Total general	23.934.115.045.000	43%	40%	91%	81%

En la vigencia 2019 frente a 2018 se aumentó el nivel de compromisos en 8 puntos porcentuales y las obligaciones se mantuvieron en el mismo porcentaje de ejecución a nivel de obligaciones, como se detalla en el siguiente cuadro:

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%

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 en 11 proyectos de inversión y dos rubros de funcionamiento que asciende a \$1,02 billones, cifra que representa el 3,7% de los recursos apropiados.

En lo corrido de la vigencia, con corte 4 de febrero, se han comprometido el 9% de los recursos apropiados, de los cuales el 87% corresponde a inversión y el 3% a funcionamiento; así mismo, se ha obligado el 3% de los recursos.

Tipo/Rubro	Apr. Vigente	Apr. Bloqueada	% Comp	% Oblig
Funcionamiento	25.659.275.612.452	1.019.539.572.000	3%	2%
Adquisición de Bienes y Servicios	35.895.700.000	-	84%	6%
Colpensiones	14.499.760.083.452	1.000.000.000.000	1%	1%
Fopep	10.647.983.390.000	-	4%	4%
Gastos de Personal	137.088.375.000	-	6%	6%
Gastos por Tributos, Multas, Sanciones e Intereses de Mora	35.704.081.000	-	0%	0%
Otros Rec. Seg. Soc.	273.945.187.000	-	0%	0%
Transferencias Ministerio	28.898.796.000	19.539.572.000	4%	1%
Inversión	1.957.878.374.800	10.000.000.000	87%	7%
Proyecto Bid	2.378.374.800	-	0%	0%
Proyectos Fondo de Solidaridad Pensional	1.893.000.000.000	-	90%	7%
Proyectos Misionales	22.500.000.000	6.000.000.000	34%	0%
Proyectos Víctimas	40.000.000.000	4.000.000.000	2%	0%
Total general	27.617.153.987.252	1.029.539.572.000	9%	3%

Con relación a las reservas constituidas para 2020, estas ascienden a \$4,52 billones, de los cuales se han pagado a corte al 4 de febrero el 17%.

Tipo/Rubro	Reserva Constituida	% Oblig	% Pagos
Funcionamiento	4.484.583.330.085	17%	17%
adquisición de Bienes y Servicios	2.623.267.824	88%	88%
Colpensiones	4.152.866.710.579	12%	12%
Fopep	328.834.600.529	85%	85%
Gastos de Personal	189.510.522	98%	30%
Transferencias Ministerio	69.240.631	70%	67%
Inversión	36.981.184.000	48%	45%
Proyectos Fondo de Solidaridad Pensional	26.484.287.401	36%	36%
Proyectos Misionales	8.360.802.968	76%	64%
Proyectos Víctimas	2.136.093.631	83%	83%
Total general	4.521.564.514.084	17%	17%

Como temas que deben ser objeto de monitoreo se encuentra la formulación de un nuevo proyecto para el Fondo de Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y Seguridad Social -FIVICOT financiado con el traslado de \$300 millones del proyecto Incremento de la Efectividad de la Inspección, Vigilancia y Control Ejercida por el Ministerio de Trabajo a Nivel Nacional.



Igualmente, el ajuste del proyecto Fortalecimiento de las Políticas de Empleo y de Formación para el Trabajo Nacional que se financia con recursos de crédito del BID y no reembolsables de donación BID y gobierno de Suiza para la cesión de espacio fiscal por parte de la APC con el fin de contar en la actual vigencia con los recursos de donación.

Otra de las acciones que se debe adelantar en el corto plazo es la consolidación de la información presupuestal del sector que será presentada en los comités técnicos de Marco de Gasto de Mediano Plazo – MGMP lo que lleva implícito la actualización de los proyectos del sector.



7. 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.

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



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, 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

Realizar campañas para la erradicación del trabajo infantil y medidas inmediatas para la erradicación de las peores formas de trabajo infantil.

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.

Promover la vinculación laboral de las personas con discapacidad.

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.

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.

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)

326

mil vinculados a
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



32

mil 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

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 8 municipios de los departamentos de Cundinamarca, Putumayo, Tolima y Guajira.

Capacitación y divulgación en materia de obligaciones y derechos laborales

145

Municipios
Programa 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.

145 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.

83 municipios PDET con trabajadoras y trabajadores capacitados

Fomento a la cultura de la formalización laboral

24 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 **10 municipios PDET**.



Inspección Móvil del trabajo en áreas rurales

140 Municipios
Intervenidos
Inspección Móvil

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.

140 municipios se han intervenido con el sistema de inspección móvil.

84 municipios PDET con cobertura de inspección móvil

Programa Colombia Mayor

80 mil nuevos cupos
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.

A la fecha sean asignado más de **80 mil nuevos cupos** en el programa.

A la fecha tenemos más de **699 mil cupos asignados en municipios rurales**

A la fecha tenemos mas de **296 mil cupos asignados en municipios PDET**



8. Principales Logros 2018 – 2020

LOGROS 2018

Viceministerio de Relaciones Laborales

1. **PACTO POR EL TRABAJO DECENTE** con las organizaciones sindicales y los representantes del empresariado colombiano, el Gobierno del presidente Iván Duque, a instancias de la cartera laboral suscribió el Pacto por el Trabajo Decente, el cual constituye un compromiso para establecer relaciones basadas en la solidaridad, fraternidad, confianza, sentido de pertenencia y crecimiento mutuo, a partir del diálogo social.
2. **VENTANILLA ÚNICA DE TRÁMITES.** Esta aplicación permite que empresarios y trabajadores, realicen trámites por internet, ingresando a la página web de la entidad. En la actualidad hay disponibles 21 trámites en línea.
3. **CIRCULAR PARA FACILITAR CONTRATOS DE TRABAJO POR MEDIO DE FIRMA ELECTRÓNICA.** Un instrumento creado para incrementar la productividad en las organizaciones hasta en un 39%, con el fin de generar una movilidad más sostenible, fomentar la innovación organizacional y mejorar la calidad de vida de los trabajadores.
4. **CAMPAÑA PARA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL, “TRABAJAR NO ES TAREA DE NIÑOS”.** Inició el 15 de diciembre de 2018 y está enfocada a generar acciones de sensibilización en la sociedad dirigidas a la erradicación del flagelo del trabajo infantil en Colombia.
5. **PROMOCIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL.** Hemos convocado múltiples oportunidades la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales con el fin de dinamizar el debate para definir una agenda con los actores del Sector y concretar en tiempo récord el salario mínimo para 2019. Es la primera vez en la historia que un presidente de la República asiste a esta instancia de concertación.
6. Acorde con el propósito del trabajo decente, se logró un **aumento del 6% en el salario mínimo 2019, equivalente a \$828.116, que ha sido el mayor aumento real del salario en los últimos 25 años**, y en un tiempo récord de 16 días.
7. **CAMPUS VIRTUAL.** Les permite a los inspectores de trabajo tomar los cursos en cualquier horario, a ritmos de aprendizaje propios, con el tiempo de que disponga, reduciendo los tiempos, evitando desplazamientos y ahorrando costos de traslado.



8. **Implementación de inspección móvil:** con énfasis en zonas rurales y municipios en desarrollo, realizando 56 ferias en territorio y capacitando a 2.258 vigías de los derechos laborales

Viceministerio de Empleo y Pensiones

1. **REGISTRO ÚNICO DE TRABAJADORES EXTRANJEROS EN COLOMBIA (RUTEC)**, que permite que el empleador en Colombia realice el registro automático vía web de sus trabajadores migrantes, con el fin de que el Ministerio del Trabajo tenga información de primera mano de los trabajadores extranjeros en el país, logrando una supervisión de su situación laboral, condiciones de trabajo y del cumplimiento de las normas laborales.
2. **COLOMBIA MAYOR:** Subsidios para los adultos mayores en condición de vulnerabilidad \$125 mil millones de recursos adicionales, para aumentar el subsidio en 2019 y ampliación de 40.000 cupos para el periodo 2019-2022 - Disminución de la comisión fiduciaria que permitió un ahorro de \$57 mil millones - Pago mensual.

Otros

Finanzas en orden Gestión de mayores recursos para 2018

- Se lograron recursos del orden de los \$68 mil millones con la cartera de Hacienda, para culminar sin sobresaltos la vigencia presupuestal de 2018. De ellos, \$19 mil millones fueron destinados a cumplir las obligaciones de funcionamiento de los distintos programas que ejecuta el Ministerio.
- Consecución de \$49 mil millones para la consolidación de un sistema de subsidios económicos que contribuya a mejorar las condiciones de vida de las personas de la tercera edad en situación de fragilidad social, en todas las regiones de la geografía nacional.

LOGROS 2019

Viceministerio de Relaciones Laborales

1. Dirección de Derechos Fundamentales

Diálogo social

- ✓ Fortaleciendo el Dialogo Social se firma del acuerdo con servidores públicos del país, quienes se beneficiaron con aumento salarial de **4.5% para 2019**, con más



formalización, carrera administrativa y garantías sindicales. Más de 1 millón de empleados beneficiados. (Acuerdo Nacional Estatal)

- ✓ Se instaló **Mesa de Formalización de Empleo Público**, que busca reducir los contratos de prestación de servicios que realizan tareas misionales y pasar a una vinculación en las plantas de las entidades públicas. (Acuerdo Nacional Estatal)
- ✓ El país sigue avanzando con diálogo social, instalamos la **Mesa de Reparación colectiva** y se logró consenso acerca de metodología durante el proceso que implica un reconocimiento de las afectaciones sufridas por el movimiento sindical y sus miembros en el marco del conflicto armado, cumplimiento de **este compromiso que se había acordado desde hace tres años con el Decreto 624 de 2016**.
- ✓ **Decretos 2360 y 2361 del 26/12/2019**, por los cuales se fijan los valores del salario mínimo 2020 por valor de \$877.803 y auxilio de transporte \$102.854, respectivamente.
- ✓ Durante lo corrido del año 2019 en diferentes ciudades del país, se han llevado a cabo **4 sesiones de la Comisión Interinstitucional para la promoción de los derechos humanos**. Esta Comisión tiene como función principal impulsar la protección y promoción de los derechos de los trabajadores, especialmente de los derechos a la vida, a la libertad e integridad personal y a la libertad sindical; así como analizar el estado de avance de las investigaciones que se adelantan por hechos de violencia (principalmente homicidios y amenazas contra dirigentes de organizaciones sindicales).
- ✓ Se aprobaron **32 planes de Diálogo Social tripartito** en 31 departamentos y el Distrito Capital y se realizaron más de 600 reuniones con la solución de importantes conflictos Registro y **Notariado, Bavaria, Universidad Autónoma de Colombia, TC-Buen, entre otros**.

Derechos Fundamentales del Trabajo

- ✓ El 4 de octubre se realizó el **primer encuentro de iniciativas productivas y orientación para la empleabilidad de la población negra, afro, raizal y palenquera (NARP)**, Bogotá, **300 participantes de la comunidad**. Así mismo participaron **17 proyectos de emprendimientos** relacionados con artesanías, ropa, dulces, turbantes entre otros, como también con la oferta institucional de entidades como el Sena, Servicio público de empleo, Organizaciones Solidarias, Embajada Americana y Ministerio del Interior.
- ✓ **9 procesos de sensibilización** en Manizales, Facatativá, Villavicencio, Ibagué, Santa Marta, Cali, Medellín, Pasto y Bogotá **en materia de discapacidad y vinculación laboral personas con discapacidad**.



- ✓ Se **firmaron 61** pactos por el Teletrabajo
- ✓ Reglamentación Teletrabajo (**circular 027 de 2019**) en la cual se establecieron algunas precisiones respecto de la implementación del **TELETRABAJO** en Colombia, atendiendo las consultas concurrentes realizadas a esta entidad sobre esta materia.
- ✓ **DECRETO 1800.** Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo. Busca generar un espacio de trabajo conjunto con las centrales sindicales para hacer efectiva actualización o ampliación de las plantas de personal en el sector público, y permitir que se dé cumplimiento a una solicitud sentida de las centrales sindicales desde el 2013 año en que se desarrolló la primera negociación colectiva del sector público.
- ✓ **DECRETO DE RESIDENCIA DE HIDROCARBUROS.** Fue expedido el 27 de junio de 2019 con los ministerios de Trabajo, Interior y Minas, para reglamentar la Ley 1551 de 2012, frente a la función las alcaldías municipales de expedir certificado de residencia para la contratación de mano de obra local para proyectos de hidrocarburos. Para tal proceso, se apoyarán en uno de los siguientes documentos: registro electoral, registro SISBEN o el libro de afiliados de junta de acción comunal. Deben tener como mínimo un año cualquiera de estos registros. El decreto fija un tiempo de antigüedad en los registros para garantizar que en efecto haya transcurrido un tiempo de permanencia en el municipio.

Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil:

- ✓ El Ministerio del Trabajo ha venido desarrollando unas acciones importantes en la **Implementación de la Línea de Política Pública en Trabajo Infantil**, en todo el territorio nacional. Logrando dejar capacidad instalada en procesos de identificación, caracterización y atención a niños, niñas y adolescente, en los CIETIS departamentales y municipales en el territorio nacional.

Desarrollo de **75 talleres de prevención y erradicación del trabajo infantil** y protección al adolescente trabajador en **29 departamentos, impactando 537 municipios y 1.320 personas.**

Con miras a reducir la tasa de trabajo infantil en Colombia del 5.9 al 4.4 en el cuatrienio.

En año 2017 la tasa era de 7,3% y bajó a 5.9% en el 2018



- ✓ Visitas a plazas **de mercado en Barranquilla, Pereira y Bogotá** sensibilizando a 1710 personas e identificando 35 casos
- ✓ A **más de 6 mil niños, niñas y adolescentes se logró garantizarles** los derechos en salud, educación y aprovechamiento de tiempo libre.
- ✓ El Ministerio del Trabajo **conformó Mesa Técnica con el Ministerio de Salud e ICBF para la habilitación de la PILA**, con el propósito de que los niños, niñas y adolescentes puedan afiliarse al sistema de seguridad social de manera directa y desde el inicio de su vida laboral

Prevención y erradicación del ESCNNA:

- ✓ **CORREDOR MEDELLÍN - BOGOTÁ** se sensibilizaron a **2.000 conductores** de camiones de carga y transporte público en prevención, reporte y denuncia de la ESCNNA.
- ✓ **CORREDOR EJE CAFETERO-ARMENIA** se sensibilizaron a **450 conductores**.
- ✓ Socialización de la política pública para la prevención erradicación de la ESCNNA en las ciudades de: Cartagena, Arauca, Cali, Bucaramanga, Pereira, Cúcuta y Pasto.
- ✓ En el marco del Comité Nacional se **actualizaron los criterios de clasificación con contenidos de pornografía infantil**, según lo ordenado por la ley 1336 de 2009

2. Dirección de Inspección Vigilancia y Control

- ✓ **Se implementó en todo el país la Ventanilla Única de Trámites y Servicios**, los ciudadanos pueden iniciar 21 trámites de forma virtual ahorrando tiempo y costos.
- ✓ La expedición de las certificaciones sindicales **pasó de 24 días en 2018 a máximo 2 días**.
- ✓ Gestionamos más de **100 acuerdos de formalización**.
- ✓ **Firmamos 9 pactos** por el trabajo decente en los sectores de construcción, hidrocarburos, transporte, minas, salud, palma, comercio y café.
- ✓ Inspección Móvil, brigadas en **75 municipios** atendiendo a más de **8MIL** ciudadanos y se certificaron **2.873 “Vigías de los Derechos Laborales”**
- ✓ **Se lograron más de 23.000** acuerdos de conciliación.



- ✓ Hemos **capacitado a través del Campus Virtual a más 700 inspectores**, fortaleciéndonos institucionalmente para prestar un mejor servicio a la ciudadanía.
- ✓ A nivel sancionatorio este año **iniciamos más de 11.000 procesos** por incumplimiento de normas laborales. Asimismo, se **impusieron más de 1.068 sanciones por \$22.737.656.966**.
- ✓ Apertura de la **Oficina Especial de Buenaventura**
- ✓ **VISITAS DE INSPECCIÓN:** Aumento de la financiación y de realización de visitas de inspección: 44% más de visitas en 2019 (10.423) y destinación de 229 millones para 549 comisiones que permitieron realizar visitas en municipios donde no se había hecho presencia anteriormente.
- ✓ Decreto 120 del 28/01/2020, Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la reglamentación del **Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT)**.

3. Riegos Laborales

- ✓ **AUMENTO EN LA AFILIACIÓN A RIESGOS LABORALES.** El número de trabajadores cubiertos por el Sistema General de Riesgos Laborales aumentó en un 10,5%, al pasar de 9.984.636 afiliados promedio en 2018 a 11.030.459 en octubre de 2019, equivalente a más de 1 millón de trabajadores adicionales, que cuentan con cobertura en riesgos laborales. De otra parte, el número de empresas afiliadas al sistema de riesgos laborales aumentó en un 5%, equivalente a más de 40 mil nuevas empresas que afilian a sus trabajadores. En 2018 se tuvo un promedio de afiliación de 832.846 empresas y para octubre de 2019, la afiliación aumentó a 875.531
- ✓ **DISMINUCIÓN EN LA ACCIDENTALIDAD LABORAL.** El monitoreo al cumplimiento del Plan Nacional de Salud y Seguridad en Trabajo 2013-2021, evidencia una reducción del 18,7% en la accidentalidad de origen laboral. Para el 2013, la tasa de accidentalidad estaba en 7,5 por cada 100 trabajadores afiliados y para el 2018, esta tasa cerró en 6,1 por cada 100 trabajadores. Para el cierre de 2019, se prevé una reducción adicional de 2 puntos porcentuales.
- ✓ Se han capacitado en todas las regiones del país a 19.817 **personas en el marco de la estrategia de fortalecimiento de la cultura de salud y seguridad en el trabajo.**
- ✓ Se realizó diagnóstico del estado actual del sistema general de salud y seguridad en el trabajo en **1.500 micro, pequeñas y mediana empresas.**



- ✓ Se adelantaron más de **30 mesas de medicina laboral** en donde se brindó **asistencia técnica directa a casos críticos de trabajadores.**
- ✓ **Resolución 2404 sobre adopción** de batería de medición para riesgo psicosocial.
- ✓ **Resolución 0312 de 2019** – Modificación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Con esta modificación se benefician micro, pequeñas, medianas empresas, y especialmente, el sector agropecuario.

Clasificación por rangos de empleados

- Empresas con 10 o menos trabajadores **pasan de 60 a 7 estándares**
 - Empresas con 11 a 50 trabajadores **pasan de 60 a 22 estándares**
 - Empresas con más de 50 trabajadores, para esta última se sigue aplicando la resolución 1111.
- ✓ La Cobertura de **Microseguros de Riesgos Laborales se incrementó de 96.528 en el 2018 a 177.224 personas cubiertas para el año 2019.** Se prevé que este mecanismo creciendo en cobertura de ahorradores en el programa BEPS.
 - ✓ Se gestionó y **transfirió los recursos del Fondo de Riesgos Laborales para garantizar el Microseguro a 174.600 ahorradores** del Programa BEPS por valor de **(1.914.062.494)** Res. 1446/19
 - ✓ **RESOLUCIÓN 4020 – PERSONAS PRIVADAS DE LA LIBERTAD.** Como mecanismo de resocialización y redención de pena dentro o fuera de los establecimientos de reclusión, las personas privadas de la libertad que tengan la opción de trabajar para redimir su condena serán afiliadas a riesgos laborales. Cerca de 35 mil reclusos que actualmente ejercen actividades productivas remuneradas, en su condición de población privada de la libertad o en detención domiciliaria serán beneficiados

Viceministerio de Empleo y Pensiones

1. Dirección de Generación y protección del Empleo y Subsidio Familiar

- ✓ **ESTRATEGIA PARA EMPLEABILIDAD DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.** En articulación con la Unidad de Servicio Público de Empleo, cuyo objetivo es promover entre los prestadores la implementación de los ajustes razonables y la adecuación física, tecnológica y de formación de sus centros/agencias de empleo para que sean inclusivos. (Verificar si es de empleo o Derechos Fundamentales)



- ✓ **CREACIÓN NUEVA POLÍTICA PÚBLICA DE EMPLEO.** Ofrece mejores servicios para la población con énfasis en aquellos que enfrentan barreras para acceder al mercado laboral y a la seguridad social. Dentro de esta hay tres prioridades importantes: asegurar la formación de competencias pertinentes y de calidad para el empleo, ampliar e impulsar el Servicio Público de Empleo para la inclusión laboral e incentivar el emprendimiento y el fortalecimiento empresarial.
- ✓ **Resolución 474 del 05/03/2019** del proceso de designación de los representantes, trabajadores, sindicalizados y no sindicalizados a los Consejos Directivos de las Cajas de Compensación Familiar
- ✓ **Decreto 2365 de 2019:** Reglamenta el artículo 196 del Plan nacional de Desarrollo, y permite que los jóvenes entre 18 y 28 años, que no acrediten experiencia laboral, podrán vincularse en las entidades del Estado. Con la adopción o modificación de sus plantas de personal permanente o temporal, el 10% de los nuevos empleos de las entidades públicas no deberán exigir experiencia profesional para el nivel profesional, con el fin de mitigar las barreras de acceso y posibilitar la vinculación al servicio público de esta población.
- ✓ **DECRETO 1562 DE 2019 – CESANTÍAS.** Desarrolla las nuevas facilidades de retiro de cesantías para financiar la educación superior de hijos y dependientes de los trabajadores, mediante las modalidades de ahorro programado y seguro educativo. Es una alternativa para quienes planean anticipadamente cómo financiar la educación superior de sus hijos y dependientes. Le permitirán al trabajador disponer de un recurso a futuro, según su preferencia y capacidad de ahorro.
- ✓ **REDUCCIÓN DE LA COTIZACIÓN DE SALUD PARA PENSIONADOS DE MENORES INGRESOS:** A partir del 1 enero de 2020, se redujo la cotización en salud a los pensionados que devengan entre hasta dos salarios mínimos: para los que devengan un salario mínimo. pasa del 12% al 8%, y para los que reciben hasta dos salarios mínimos la cotización pasa de 12% al 10%; la segunda reducción se a partir de enero de 2022 para los que devengan un salario mínimo, cuando se reducirá al 4%.
El impacto en 2020 para un pensionado que recibe una mesada equivalente a un salario mínimo será de \$35.112 cada mes, es decir, más de \$420 mil al año. Y esto va a ser el doble cuando la contribución de mesadas de salario mínimo baje a una cotización del 4%. A precios de hoy esto sería aproximadamente \$70.000 mil al mes, es decir \$840 mil al año, lo que equivale casi a una mesada adicional para los Pensionados más vulnerables.

2. Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo

- ✓ **PROGRAMA CULTURA DE VIAJE EN VALLEDUPAR.** Pretende en promover el turismo sostenible para la generación de empleo decente en las regiones. En



Valledupar, ya se graduaron 69 personas que fueron capacitadas en el marco de este programa.

- ✓ **2.174 jóvenes** se vincularon en 2019 al programa estado Joven
- ✓ **RUTEC (27.243 Personas y 3.471 empresas** registradas migrantes al 31 de diciembre de 2019)
- ✓ **28.200 personas beneficiadas de la formación en entornos laborales.**
- ✓ **782.232 personas formadas en centros de entrenamiento**
- ✓ **Decreto 117 del 28/01/2020 Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización- PEPFF.** Con este se beneficiará a aquellos migrantes venezolanos que en la actualidad se encuentran en el país y están trabajando fuera de las normas laborales vigentes o que no han podido laborar porque su situación migratoria no está definida. Incentivando así, el cumplimiento de las normas de seguridad social y el pago de impuestos. El PEPFF es un mecanismo excepcional y transitorio que se otorgará únicamente a nacionales venezolanos en condición migratoria irregular, que no tengan ningún tipo de antecedentes judiciales y que cuenten con una oferta de trabajo formal. Esto adicionalmente equilibrará las condiciones con respecto a los trabajadores colombianos, protegiéndolos del posible desplazamiento laboral por la contratación de migrantes venezolanos irregulares.

3. Dirección de Pensiones y otras Prestaciones

- ✓ **NIVELACIÓN DE SUBSIDIO Y AUMENTO DE CUPOS DE COLOMBIA MAYOR.** El programa cerró el 2019 con 1 millón 675 mil 462 adultos mayores como beneficiarios, que se traduce en un crecimiento del 10,34%. Los adultos mayores que en 801 municipios contaban con un auxilio del programa Colombia Mayor entre \$45.000 y \$75.000 mensuales, recibirán ahora 80 mil pesos, favoreciendo a 817.390 adultos mayores.

Otros

1. **APROBACIÓN DE 9 ARTÍCULOS EN EL PND.** Dentro del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”, la cartera laboral logró la aprobación de nueve artículos, cuyo fin es promover en el país la política de Trabajo Decente, generación de empleo, formación laboral y Diálogo Social, donde se destacan los siguientes artículos:
 - a. Artículo 192, Prácticas laborales. Se busca ampliar los tipos y niveles formativos a los cuales les aplica la regulación de las prácticas laborales (hoy restringidas a pregrado) incluyendo los correspondientes a educación



superior en nivel de posgrado, educación para el trabajo y desarrollo humano, formación profesional integral del SENA y la oferta de formación por competencias.

- b. Artículo 193, Piso de Protección Social. Conjunto de garantías en seguridad social para las personas sin capacidad de pago. Consiste en la afiliación a salud subsidiada, la vinculación a BEPS y el derecho a un seguro inclusivo. Es obligatorio para trabajadores con relación contractual laboral, o por prestación de servicio, que trabajan tiempo parcial y por ello reciben un ingreso mensual menos al salario mínimo mensual. La obligación está en cabeza del empleador o contratante, con un aporte a BEPS del 15% del ingreso mensual, del cual el 1% se destina al seguro inclusivo.
- c. Artículo 194, Sistema Nacional de Cualificaciones. Crea el SNC con varios componentes: Marco Nacional de Cualificaciones, subsistemas de: calidad, normalización de competencias, evaluación y certificación de competencias, formación para el trabajo, esquema de movilidad educativa y plataforma de información del SNC. Es la respuesta a la necesidad de crear y consolidar un marco institucional que permita establecer las condiciones, mecanismos, actores y roles en la gestión del talento humano con pertinencia y calidad, teniendo en cuenta las necesidades del sector productivo.
- d. Artículo 195, Inclusión Laboral. Servicios que ayuden al acceso al empleo formal de las personas que enfrenan mayores barreras. Contaremos con un Sistema del Servicio Público de Empleo que no sólo nos dará una bolsa única de vacantes, si no que nos permitirá realizar análisis con enfoque diferencial.
- e. Artículo 196, Generación de empleos para jóvenes. Prioridad de vinculación de jóvenes (entre 18 y 28 años) en las entidades públicas. Como mínimo 10% de los nuevos empleos no requerirán experiencia profesional en caso de modificaciones de planta de personal. Tendrán prioridad los jóvenes entre los 18 y 28 años que estuvieron bajo custodia y protección del ICBF.
- f. Artículo 198, Promoción de los Beneficios Económicos Periódicos. Alternativa de trasladar a BEPS la devolución del dinero ahorrado (tanto en los Fondos de pensiones como en Colpensiones) para personas que por no acceder a las condiciones de pensión debe ser devuelto. En todo caso, es voluntario acceder a la anualidad (con subsidio del Gobierno, que es este momento es del 20% del valor ahorrado) o recibir devolución de lo ahorrado.
- g. Artículo 200, sobre la Terminación Anticipada de Procesos, busca que mediante un plan de mejoramiento se garantice el resarcimiento de los derechos vulnerados, objeto de investigación y como consecuencia se



suspenda o termine una investigación administrativa laboral. Dicho plan deberá ser aprobado y verificado por el Ministerio del Trabajo, conforme a los compromisos adquiridos por el investigado en un término razonable, el cual no sobrepasará un año.

- h. Artículo 201 (FIVICOT), tiene como objeto fortalecer la Inspección, Vigilancia, Control del Trabajo y la Seguridad Social, por medio de proyectos, campañas, estudios y actividades dedicadas para tal fin, las cuales serán financiadas partir del 1 de enero de 2020, con el cobro de las multas impuestas por el Ministerio del Trabajo.
 - i. Artículo 205, Aplicaciones y plataformas tecnológicas (Min Salud, MinHacienda, MinTIC y MinTrabajo). El Gobierno Nacional, diseñará y formulará una política pública que permita, entre otros, caracterizar las condiciones de prestación de servicio y las modalidades de protección y seguridad social que se puedan generar del uso de estas aplicaciones y plataformas.
2. **INICIATIVA DE PARIDAD DE GÉNERO (IPG).** Alianza tripartita de alto nivel, con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Foro Económico Mundial (WEF), que busca reducir las brechas de género en el mercado laboral colombiano, disminuyendo las barreras que impiden que las mujeres puedan acceder a oportunidades laborales y de liderazgo en igualdad de condiciones.
 3. **CONCEPTO FAVORABLE DE CONTRALORÍA A LOS ESTADOS FINANCIEROS DEL MINISTERIO.** El estado contable del Ministerio no había obtenido concepto favorable desde el 2012. Se logró luego de una auditoría de 4 meses con un esfuerzo conjunto entre los servidores públicos de las distintas direcciones del Ministerio y las entidades fiduciarias que administran los fondos de la entidad.
 4. **COLOMBIA NO FUE INCLUIDA EN LISTA NEGRA DE LA OIT DE TRATA DE PERSONAS Y TRABAJO FORZOSO.** El país no fue llamado a rendir informes en La Conferencia Internacional del Trabajo” que se celebra del 10 al 21 de junio de 2019 en Ginebra (Suiza) y que reúne a delegados tripartitos de 187 países.
 5. **Beneficiarios de programas para víctimas del conflicto armado en 2019.**
 - **Emprendiendo Sueños:** durante la vigencia 2019, 24 Sujetos de Reparación Colectiva (SRC) participaron en la fase I del programa.
 - **Somos Rurales:** durante la vigencia 2019 participaron:
 - Fase I: 554 familias
 - Fase II: 502 familias



- Fase III: 544 familias
-
- **Colombia Emprende:** durante la vigencia 2019 participaron:
 - Fase I: 1.028 participantes formados en emprendimiento.
 - Fase II: 300 participantes recibieron activos.
- **Formádonos para el Futuro:** durante la vigencia 2019 culminaron la fase de formación y las prácticas laborales 1.596 participantes.
- **El Futuro es de los Jóvenes:** durante la vigencia 2019, 863 participantes culminaron la orientación vocacional.

Informe de gestión y empalme



El empleo
es de todos

Mintrabajo



Dependencia

**Dirección de Derechos
Fundamentales del Trabajo**



Derechos Fundamentales del Trabajo

Teletrabajo

¡Se fortaleció la implementación del teletrabajo mediante la capacitación a 52 entidades públicas y privadas con la participación de 2.593 personas!

De agosto de 2018 a diciembre 2019 se desarrollaron las siguientes acciones:

- Se realizó difusión en torno a la implementación del Teletrabajo a 19 entidades públicas y privadas con la participación aproximada de 1280 personas.
- Se gestionaron y firmaron 61 pactos por el teletrabajo con entidades del sector Público y Privado.
- En articulación con el Ministerio de las TIC y Función Pública se inició la formulación del documento de Política Pública de Fomento del Teletrabajo a nivel nacional

Para la vigencia del 2020 se tiene proyectado diseñar un sistema de seguimiento a los pactos y la implementación de la Estrategia de Empresas Familiarmente Responsables.

Poblaciones Vulnerables

¡Se expidió la circular para atender las quejas y situaciones sobre discriminación por pertenecía étnica, discapacidad, orientaciones sexuales diversas, genero, nacionalidad, filiación religiosa o estatus migratorio en el ámbito del trabajo!

En el 2018, no existían lineamientos que dieran cuenta de las necesidades específicas en cuanto a la protección del Derecho al Trabajo de poblaciones vulnerables, en este sentido en la vigencia del 2019 se realizaron las siguientes acciones:

- Se elaboró estudio en cumplimiento de la sentencia de tutela T-572 de 2017 de la Corte Constitucional, sobre discriminación en el ámbito laboral por género, discapacidad, etnia, orientaciones sexuales diversas, religión y estatus migratorio, la corte declaró en 2020 cumplida la orden dada al Ministerio.
- Concertación del Plan Nacional de 2018-2022 Pacto por Colombia, con grupos étnicos.
- Expedición de la Circular Interna No. 0066 de 13 de diciembre de 2019, para evitar y atender casos de discriminación en el ámbito del trabajo.
- Se lideró el proceso de concertación para el cumplimiento de la sentencia T-302 de 2017 para el Pueblo Wayuu.

Para la vigencia de 2020 se tiene proyectado:



- Desarrollar una propuesta de lineamiento de política en materia de enfoque diferencial para el Ministerio del Trabajo.
- En articulación con el Servicio Público de Empleo y la Dirección de Empleo, desarrollar las rutas de inclusión laboral con enfoque diferencial en cumplimiento del artículo 195 del PND.

Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad

¡3.877 personas con discapacidad vinculadas en el sector público en 591 entidades estatales!

A partir de agosto de 2018 se realizaron las siguientes actividades:

- Asistencia técnica para la vinculación de personas con discapacidad en el sector público² y se certificaron 4.098 Empresas para acceder a su incentivo tributario.³
- Expedición de la Circular Conjunta 100-05-2018 DAFP – MinTrabajo⁴.
- Instalación de la primera sesión del Consejo para la Inclusión de la Discapacidad⁵.
- Asistencia técnica a 23 Comités departamentales y municipales de discapacidad para la conformación de los Subcomités de Inclusión Laboral Departamentales y Municipales, y se realizaron 65 talleres de sensibilizando a 3.171 personas.

Para la vigencia 2020 se tiene previsto:

- Reglamentación de los incentivos para la vinculación de mujeres, personas mayores o en condición de discapacidad⁶.
- Formulación del plan de acción del comité de inclusión laboral de personas con discapacidad y acompañamiento técnico para la conformación de los comités departamentales.

Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes

¡Se sensibilizaron a 4.702 personas entre conductores de transporte, servidores públicos, organizaciones de la sociedad civil y comunidad con la implementación de la “estrategia de atención y prevención de la ESCNNA en el corredor vial de la autopista Medellín – Bogotá y ruta del paisaje turístico del eje cafetero

² Decreto 2011 de 2017

³ Decreto 392 de 2018

⁴ Lineamientos para la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público

⁵ Decreto 2177 de 2017

⁶ artículo 6 de la Ley 1920 de 2018 “Ley del Vigilante”.



En 2018 se encuentra que la política pública de ESCNNA había sido aprobada pero no se había divulgado, ni implementado, por tanto, a partir de agosto de 2018 se realizaron las siguientes acciones:

- Se formuló un plan de acción para la difusión e implementación de la política con el Comité Nacional de ESCNNA, cuya presidencia la tiene el Ministerio del Trabajo, priorizando 18 departamentos para la intervención en 2019, en los que se tenía el mayor número de casos de violencia sexual.
- Se realizó 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 diferentes sectores y gremios.
- En el marco del Comité Nacional se actualizaron los criterios de clasificación con contenidos de pornografía infantil, según lo ordenado por la ley 1336 de 2009

Para la vigencia del 2020 se tiene previsto:

- Garantizar la Inclusión de la Prevención y Erradicación de la ESCNNA en los Planes de Desarrollo Departamentales y Municipales.
- Implementación de la estrategia de Prevención de la ESCNNA en 32 departamentos.
- Sensibilización en la línea de política Pública a 3200 personas de 32 departamentos impactando comunidad educativa, padres de familias, empresas y servidores públicos.

Trabajo Infantil y Protección al Adolescente Trabajador

¡Entre el año 2017 y 2018 se redujo de la tasa de trabajo infantil de 73% a 5.9% son 1532 mil niños, niñas y adolescentes menos trabajando!

En 2018 se encuentra que la política pública de erradicación del trabajo infantil y protección al adolescente trabajador había sido aprobada, pero no se había realizado la divulgación, ni brindado orientaciones para su implementación, en este sentido a partir del agosto de 2018 se realizaron las siguientes acciones:

- Se realizó la socialización de la línea de política en los CIETI de 30 municipios
- Se dio inicio a la campaña de prevención del trabajo infantil “Guardianes de Sueños” en el centro comercial Centro Mayor con la participación de 500 niños y niñas.
- Desarrollo de 75 talleres de prevención y erradicación del trabajo infantil y protección al adolescente trabajador en 29 departamentos, impactando 537 municipios y 1.320 personas.
- 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 personas e identificando 35 casos que se articularon con el ICBF para su atención



- Se desarrollo la Sesión del Consejo Asesor Consultivo de niños, niñas y adolescentes del Sistema Nacional de Bienestar Familiar.

Para la vigencia del 2020 se tiene previsto:

- Garantizar la Inclusión de la línea de política de prevención y erradicación del trabajo infantil y protección al adolescente trabajador en los Planes de Desarrollo Departamentales y Municipales.
- Elaborar del capítulo con enfoque diferencial étnico de la línea de política en cumplimiento de los compromisos del PND.
- Actualización de la resolución no. 1796 de 2018 (Actividades peligrosas)
- Modificación del Decreto 859 de 1995 (conformación de los CIETIS)
- Implementación de la Estrategia de erradicación del trabajo infantil y protección al adolescente trabajador en 32 departamentos, con el apoyo de diplomados, cátedras virtuales y jornadas de sensibilización.

Diálogo Social

Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -CPCPSL

¡Se logró la concertación del aumento del salario mínimo en un 6% para el año 2019, alcanzando el mayor aumento real del salario en los últimos 20 años como fruto del diálogo social tripartito!

En 2018 se encuentra que se tenía conformada la CPCPSL, pero la misma no se reunía frecuentemente ni contaba con un plan de acción, por lo que a partir de agosto de ese año se desarrollan las siguientes acciones:

- Por primera vez un presidente de la República participó en la CPCPSL
- Firma del Pacto por el Trabajo Decente.
- impulso en la disminución del 12% al 8% en los aportes en salud de los pensionados en la vigencia 2020 a 2022.

Para la vigencia 2020 se tiene previsto definir agenda de la Comisión el próximo 25 de febrero en su primera sesión del año.

Subcomisiones departamentales

¡Se consolidó el funcionamiento de 33 subcomisiones en 32 departamentos y el distrito capital!



A partir de agosto de 2018 se realizaron las siguientes acciones:

- 33 subcomisiones departamentales funcionando en 32 Departamentos y una en Bogotá D.C
- se realizaron 221 actividades de capacitación en derechos fundamentales del trabajo y trabajo decente en las que se sensibilizó a 12.829 personas; además se crearon subcomisiones accidentales tripartitas.
- Durante el año 2018 se abordaron 120 conflictos solucionando efectivamente 57, para el año 2019 se conocieron 130 conflictos con un porcentaje de solución del 47,69%.

En la vigencia del 2020 se tiene previsto:

- Implementar una estrategia de articulación entre la Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar y la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo, para el abordaje articulado de los temas territoriales.
- Inclusión del trabajo decente en los planes de desarrollo a nivel territorial y fortalecimiento de los actores de las SDCPSL, en especial de los gobiernos departamentales y locales.

Negociación Colectiva en el Sector Público

¡Se firmó el Acuerdo Nacional Estatal que contiene 133 puntos concertados entre las organizaciones sindicales y el gobierno nacional beneficiando 1'200.000 empleados públicos!

En 2018 se encuentra que desde el Ministerio se tenía un balance de cumplimiento del 59% de los puntos del acuerdo de los 88 puntos pactados.

En 2019 se desarrollaron las siguientes acciones:

- Se acordó el incremento salarial del 4.5% para el 2019.
- Se expidió el decreto 1800 de 2019 de “*Ampliación de Plantas*”
- Se instaló un comité de seguimiento y verificación de los acuerdos con 9 mesas sectoriales de las que participan entidades del orden nacional, alcanzando a diciembre de 2019 un 37% de cumplimiento de lo acordado.

Para la vigencia 2020 se tiene previsto el acompañamiento a Gobernadores y alcaldes para cumplimiento de los acuerdos.

Informe de gestión y empalme



El empleo es de todos

Mintrabajo



Inspección Móvil 

Dependencia

**Dirección de Inspección,
Vigilancia, Control y
Gestión Territorial**



Inspección, Vigilancia y Control

Mapa de riesgos de violación de normas laborales

¡El mapa de riesgos laborales permitirá la focalización de acciones de IVC en territorio!

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 18 (6 internas, 11 de la GEIH y 1 sobre siniestralidad de riesgos laborales) 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 de las acciones de IVC.

Para esta vigencia se proyecta gestionar el acceso a fuentes oficiales y vincularlas a la herramienta tecnológica que se use para elaborar el mapa de riesgos anual, de manera tal que se simplifique, sean más eficientes y confiables los resultados obtenidos con esta metodología.

Política pública de IVC

En el 2018 se trabajaba a partir de lineamientos por temas en diferentes documentos, por lo cual, al terminar ese año y en el 2019, con el apoyo de la Universidad Nacional y de la Universidad Militar, se elaboró la política pública y el correspondiente proyecto de plan de implementación, que involucra varias dependencias del Ministerio del Trabajo y otras entidades públicas, incluso de otros sectores administrativos.

Para esta vigencia se proyecta adoptar y ejecutar el plan de implementación de la política pública de manera coordinada con otras entidades con competencias afines o complementarias a la función de IVC.

Plan Nacional de Inspección

En el 2018 se emitía un memorando anual con la meta de visitas preventivas y reactivas y algunos documentos complementarios que daban visiones parciales del proceso de



IVC. En el 2019, con el apoyo de la Universidad Militar, 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 sus 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.

Para esta vigencia se proyecta hacer uso de la metodología diseñada con el fin de tener un plan que oriente las acciones de inspección del Ministerio con el fin de incrementar su eficacia, eficiencia y efectividad.

Fortalecimiento de las funciones de IVC

En el 2018 se encontraron deficiencias en la asignación y desempeño de funciones de los inspectores y en general en la distribución de funciones en las diferentes áreas funcionales del ministerio lo que generaba conflictos de competencia entre ellas.

Con el apoyo de la Universidad Distrital se propuso la reorganización de funciones para la reestructuración de IVC y el fortalecimiento de la figura del inspector del trabajo, a quienes se les asignarían funciones especializadas en lo relacionado con el poder coactivo que les asigna la ley 1610 de 2013, así:

- Inspectores instructores o investigadores: Encargados de adelantar las acciones de inspección para detectar posibles violaciones de la normatividad laboral, hasta la evaluación del mérito.
- Inspectores decisores: Quienes adelantan el proceso administrativo sancionatorio desde la formulación de cargos hasta la ejecutoria de la decisión de primera instancia.
- Inspectores de segunda instancia: Encargados de proyectar las decisiones en caso de apelación.

Para esta vigencia se proyecta evaluar las recomendaciones del estudio y decidir cuáles se implementarán de acuerdo con la viabilidad financiera.

Fondo para el fortalecimiento de la inspección, vigilancia y control del trabajo y la seguridad social (FIVICOT)

¡Fortalecer la inspección, vigilancia y control laboral, el propósito de FIVICOT!

En el 2018 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 en la ley 1955 de 2019 que crea un fondo especial con el que se puede



complementar los recursos disponibles con el fin de fortalecer la inspección, vigilancia y control laboral. Este año se expidió el decreto 120 de 2019 que reglamenta el FIVICOT.

Para esta vigencia se implementará FIVICOT para el recaudo y cobro de multas, y destinar sus recursos a:

- Inspección digital (Big Data).
- Desconcentración de la atención de IVC en las grandes ciudades.
- Conformación de la Red Nacional de Prevención de Conflictos y Conciliación.
- Promoción del cumplimiento de normas laborales.
- Recaudar por lo menos el mismo porcentaje de las multas que recaudaba el SENA.

Inspección móvil

¡84 municipios intervenidos en el 2019 con inspección móvil!

La meta para 2018 era capacitar 1.400 vigías de los derechos laborales y se lograron 2.258 en ese año y en el 2019 se llegó a 3.460 capacitados.

Adicionalmente, de la meta de “18 ferias de servicios de Inspección, Vigilancia y Control al menos en 9 departamentos” se ejecutaron 56 ferias. En el 2019 se ejecutaron 84 ferias en el mismo número de municipios de las 36 direcciones territoriales.

El reto ahora es avanzar hacia la inspección móvil urbana que permita desconcentrar la atención en puntos diferentes de las sedes del Ministerio, de manera tal que le sea más fácil a los usuarios acceder a los trámites y servicios ofrecidos por el Ministerio en materia de IVC.

Terminación de mutuo acuerdo

¡Oportunidad a los empleadores de no ser sancionados si implementan acciones de mejora para no volver a incurrir en violación de normas laborales!

Se logró la aprobación del artículo 200 en el Plan Nacional de Desarrollo con el cual se da la oportunidad a los empleadores de no ser sancionados si implementan acciones de mejora para no volver a incurrir en violación de normas laborales. El siguiente reto es reglamentar e implementar el artículo 200 de la Ley 1955 de 2019.

Otros retos en la Dirección son medir la gestión de las inspecciones municipales, en especial en materia de conciliación y continuar cumpliendo con los compromisos adquiridos con los organismos internacionales y los países con quienes tenemos tratados, como por ejemplo con Estados Unidos y Canadá.



Acuerdos de Formalización Laboral

¡81 acuerdos de formalización gestionados en el 2019 y 35 suscritos!

En el 2018 se gestionaban 48 acuerdos suscritos y/o en trámite al año; el procedimiento de producción y revisión del proyecto de acuerdo era en papel, sin el uso de herramientas informáticas. No era claro el control al cumplimiento de las visitas de seguimiento de los acuerdos frente al tema de periodicidad.

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 acuerdo, separando la información variable de los compromisos y previsiones legales uniformes. Se activó el control al seguimiento de los acuerdos 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.

Para esta vigencia se proyecta poner en producción y estabilizar la solución tecnológica transitoria con el fin de hacer el requerimiento formal de desarrollo a la oficina TIC para que opere en línea a partir de la solicitud del empleador.

Tribunales de Arbitramento Laboral

En el 2018 había congestión por lentitud en la respuesta de alguna de las partes del conflicto quienes no radican los documentos completos; dificultades para avanzar por la no aceptación o renuncia de los árbitros; inquietudes sobre la aplicación del decreto 089 de 2014 sobre la obligatoriedad de una negociación conjunta. Congestión en el pago de honorarios de los árbitros de ocho meses.

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.

Para esta vigencia se proyecta redactar proyecto de ley regulando la obligatoriedad de una negociación conjunta y el arbitramento laboral; poner en producción y estabilizar la solución tecnológica transitoria para el reconocimiento de honorarios y elaborar una



herramienta nueva para la gestión de las solicitudes de convocatoria de tribunales que estandarice, agilice el trámite y facilite el seguimiento.

Visitas de inspección:

¡Superamos en un 44% el número de visitas del 2018 llegando a las 10.423!

En el 2018 se realizaron 7.194 visitas programadas segmentadas en preventivas (3.480) y reactivas (3.480) y se priorizaron los sectores con compromisos internacionales. Los reportes se hacían de forma cuantitativa lo que dificultaba la elaboración de informes desagregados que permitieran resolver las peticiones de información o los requerimientos de los organismos de control. La planeación 2020 se formula más específicamente por temas, territorios, funciones y poblaciones, lo que permite una mayor claridad de la labor que se adelanta en materia de IVC en el país. Las visitas reactivas, en cumplimiento de la meta programada se pueden adelantar de oficio, lo que incrementa el número de averiguaciones preliminares, que llegan a representar el 66% de la congestión.

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 270 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.

Para esta vigencia se proyecta acordar un plan de mejora y el seguimiento para el cumplimiento del mismo cuando en la visita de inspección general se detecte la violación de normas laborales y formular cargos sin necesidad de averiguación preliminar; analizar si los reportes de avances se pueden hacer en la herramienta adquirida por la oficina de planeación; iniciar averiguaciones preliminares de forma reactiva cuando se presenten quejas y fortalecer e incrementar las inspecciones conjuntas especializadas.

Descongestión

Las metas se asignaban mediante memorando una vez al año y el seguimiento era cuantitativo, lo que dificultaba validar cuando hay datos que presentan inconsistencias y adicionalmente impide que se pueda controlar que no caduquen las acciones.

En el año 2018 se descongestionaron 4.616 expedientes que equivalen al 27% de los 16.954 pendientes. En el año 2019 se logró la descongestión de 6.522 expedientes que equivalen al 47% de los 13.729 por tramitar. Es importante resaltar que 13 direcciones territoriales cumplieron en su totalidad la meta del 2019 y según lo reportado en el “recolector” hay cuatro (4) direcciones territoriales que actualmente no tiene congestión del año 2017 hacia atrás: Boyacá, Putumayo, San Andrés y Vichada. En el plan piloto ejecutado en enero de 2020 en la DT Bogotá se han



descongestionado 569 expedientes, en concreto se han firmado tres (3) resoluciones de Riesgos Laborales que resuelven 245 actuaciones y en la coordinación de PIVC se han emitido 20 resoluciones que abarcan 324 expedientes.

Para esta vigencia se proyecta asignar las metas de descongestión por inspector con listados de expedientes organizados por la fecha de los hechos de manera tal que se mitigue el riesgo de caducidad, las cuales se gestionarán mediante un plan de descongestión orientado a resolver “casos tipo” de forma simplificada sin desconocer los derechos laborales ni procesales de las partes. Otro reto es adoptar una tabla de pruebas por tipo de violación con el fin de contar con pruebas necesarias, pertinentes y conducentes de forma ágil y confiable y gestionar con otras entidades públicas el acceso a información oficial que permita tener pruebas confiables en corto plazo y así poder decidir de una forma más rápida los casos bajo estudio.

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 101 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.

Para esta vigencia se proyecta integrar las bases de datos de Querellas y Sanciones al SISINFO, así como, la optimizar el generador de reportes, y también desarrollar la interoperabilidad del SISINFO con FIVICOT.

Ventanilla Única de Trámites y Servicios

¡Implementada en las 36 Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales!

La actual administración encontró el desarrollo de un software de Ventanilla Única para Trámites y Servicios que estaba pendiente de ser puesto en funcionamiento, así como su despliegue en el sitio web del Ministerio.

Actualmente el aplicativo está en funcionamiento en el sitio web de la Entidad, tras algunas adecuaciones al Sistema Único de Información de Trámites, como la asignación de roles en la plataforma, y se dio a conocer la plataforma al público en un evento del señor Presidente de la República.

La ventanilla está implementada en las 36 Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales y se capacitaron los inspectores encargados de la atención al ciudadano. También se hicieron mejoras en la gestión de reportes lo que permite un mejor y más fácil seguimiento al uso de esta herramienta.

Para el 2020 se hizo una inversión para mejorar la operatividad de dicha Ventanilla, así como la inclusión de mayores trámites y funcionalidades para el ciudadano.

Para esta vigencia se proyecta diseñar y desarrollar una solución integral para la recibir, gestionar, dar respuesta y hacer seguimiento a los trámites y servicios en línea.

Sistema de Información de Archivo Sindical

¡El tiempo de expedición de una certificación sindical pasó de 24 días en 2018 a 2 días en 2019!

En el 2018 en promedio se atendían 500 solicitudes mensuales de certificaciones sindicales de representación Legal y Junta Directiva. Estas eran resueltas por el Ministerio en un tiempo aproximado de 24 días, lo cual, incumplía los términos del derecho de petición y además generaba mucho inconformismo tanto de las organizaciones sindicales como de las confederaciones de trabajadores.

Enfocado en la mejora del proceso, se tomaron medidas de reorganización de este, que permitiera satisfacer las solicitudes con calidad y eficiencia, de tal forma, que en primer



lugar se diseñó e implementó una Herramienta Macro a cero costos, permitiendo la agilidad en la búsqueda de la información requerida para la certificación, así como, la reducción del tiempo de respuesta.

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.

Además de lo anterior, se realizó la actualización de siete procedimientos asociados a la gestión del registro sindical y se gestionaron recursos para adelantar el desarrollo de un nuevo software robusto que permita gestionar la totalidad del registro sindical, desarrollo que viene siendo adelantado por la Agencia Nacional Digital.

Para esta vigencia se proyecta gestionar recursos para digitalizar el archivo sindical y realizar la migración de datos, así como la organización de archivos físicos, la indexación de bases de datos y la digitalización.

Informe de gestión y empalme



El empleo
es de todos

Mintrabajo



Dependencia
Dirección de
Riesgos Laborales



Sistema General de Riesgos Laborales

Aumento en Afiliación a Riesgos Laborales

¡Aumentamos la cobertura de trabajadores afiliados en 10,5% al pasar de 9,9 a 11 millones de personas con protección en riesgos laborales!

El número de trabajadores cubiertos por el Sistema General de Riesgos Laborales aumentó en un 10,5%, al pasar de 9.984.636 afiliados promedio en 2018 a 11.030.459 en octubre de 2019, equivalente a más de 1 millón de trabajadores adicionales, que cuentan con cobertura en riesgos laborales.

De otra parte, el número de empresas afiliadas al sistema de riesgos laborales aumentó en un 5%, equivalente a más de 40 mil nuevas empresas que afilian a sus trabajadores. En 2018 se tuvo un promedio de afiliación de 832.846 empresas y para octubre de 2019, la afiliación aumentó a 875.531 empresas.

Disminución en la Accidentalidad Laboral

¡Durante la vigencia del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST) 2013-2021, el esfuerzo de todos los actores del Sistema General de Riesgos Laborales ha logrado reducir la accidentalidad de origen laboral en un 18,7% al pasar de una tasa de 7,5 a 6,1 por cada 100 trabajadores afiliados!

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; se evidencia una reducción del 18,7% en la accidentalidad de origen laboral. Para el 2013, la tasa de accidentalidad estaba en 7,5 por cada 100 trabajadores afiliados y para el 2018, esta tasa cerró en 6,1 por cada 100 trabajadores. Para el cierre de 2019, se prevé una reducción adicional de 2 puntos porcentuales.



Para el 2020 se tiene el reto de iniciar la construcción y validación del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el periodo 2022-2031, el desarrollo del Sistema de Información para Riesgos Laborales y la continuidad en la evaluación y labores de difusión que se han venido desarrollando.

Adicionalmente, se resalta la iniciativa que ha venido liderando el Ministerio del Trabajo para el desarrollo del sello "cero accidentes" en el trabajo, con el fin de continuar reduciendo la tasa de accidentalidad.

Estándares Mínimos en la Implementación del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo

¡La Resolución 0312 de 2019 definió el esquema de estándares mínimos de acuerdo al tamaño y características de las empresas! Con esta decisión se beneficiaron, aproximadamente, ¡1.548.000 pequeñas y medianas empresas del país y sus trabajadores!

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.

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 1.527 empresas en 32 departamentos y 43 municipios.

Para el 2020 se buscará fortalecer los canales por los cuales las MiPymes puedan acceder a la información del Sistema General de Riesgos Laborales, como: normativa, guías, manuales técnicos, tutoriales, entre otros. Adicionalmente, se sistematizará la herramienta de diagnóstico para la gestión del riesgo psicosocial, con el fin de que, brindar acceso gratuito a esta funcionalidad de apoyo al SG-SST.

Fortalecimiento Red de Comités de SST y Comisiones Nacionales

¡Durante el 2019 se crearon más de 30 nuevos comités locales de SST, se reactivaron 7 comisiones nacionales y se capacitó a más de 19.000 personas en todo el territorio nacional, 23% más que en el 2018!

Dentro de las labores a cargo del Ministerio del Trabajo en el marco del PNSST se encuentran las relacionadas con la capacitación y sensibilización de los actores del



Sistema General de Riesgos Laborales, en temáticas relacionadas. En cumplimiento de dicho compromiso, durante el 2018 se capacitaron 16.104 personas, cubrimiento que aumentó en un 23% para el 2019, logrando capacitar a 19.817 personas en todo el territorio nacional.

Esta labor está relacionada también con la asistencia técnica, acompañamiento y capacitación de la Red de Comités Locales y Seccionales de SST, cuyos avances evidencian: 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.

Adicionalmente, se resalta que, para el 2018 estaban activas 4 Comisiones Nacionales de SST por sectores económicos: Minero, 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 de 2019 sobre gestión del riesgo psicosocial, Resolución 3710 de 2019 sobre actualización de la conformación de las Comisiones y Resolución 5810 de 2019 sobre lineamientos en SST en los procesos de generación, transmisión, distribución y comercialización de la energía eléctrica en Colombia.

Microseguro en Riesgos Laborales

¡Aumentamos la cobertura del programa de microseguros en más de 80 mil nuevos cupos!

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.

En el año 2018 la cobertura de este incentivo fue de 96.528 personas cubiertas y para el año 2019, la cobertura se aumentó a 177.224 personas. Se prevé que este mecanismo creciendo en cobertura de ahorradores en el programa BEPS.



Juntas de Calificación de Invalidez

¡Crearemos salas de descongestión para resolver el grave problema de represamiento de solicitudes pendientes de calificación!

El panorama encontrado para el 2018, evidenció que las Juntas Regional y Nacional de Calificación de Invalidez, tenían un atraso importante, aunque no determinado, en la expedición de sus dictámenes y se presentaban deficiencias en el control financiero y económico.

Durante el segundo semestre de 2018 y el 2019, se realizaron 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 1 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 superan los 18 mil. Con base en esta información se diseñó un plan de descongestión que consiste en la creación de aproximadamente 14 salas de descongestión.

Para el 2020 se tiene prevista la contratación para la recepción y análisis de hojas de vida de los miembros de las Juntas de Calificación de Invalidez que van a conformar estas salas de descongestión.

Rehabilitación y Reincorporación Laboral

¡Crearemos salas de descongestión para resolver el grave problema de represamiento de solicitudes pendientes de calificación!

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 proceso de ajuste según observaciones recibidas por el Ministerio de Salud y Protección Social y se publicará en página web del Ministerio del Trabajo para recibir observaciones públicas.

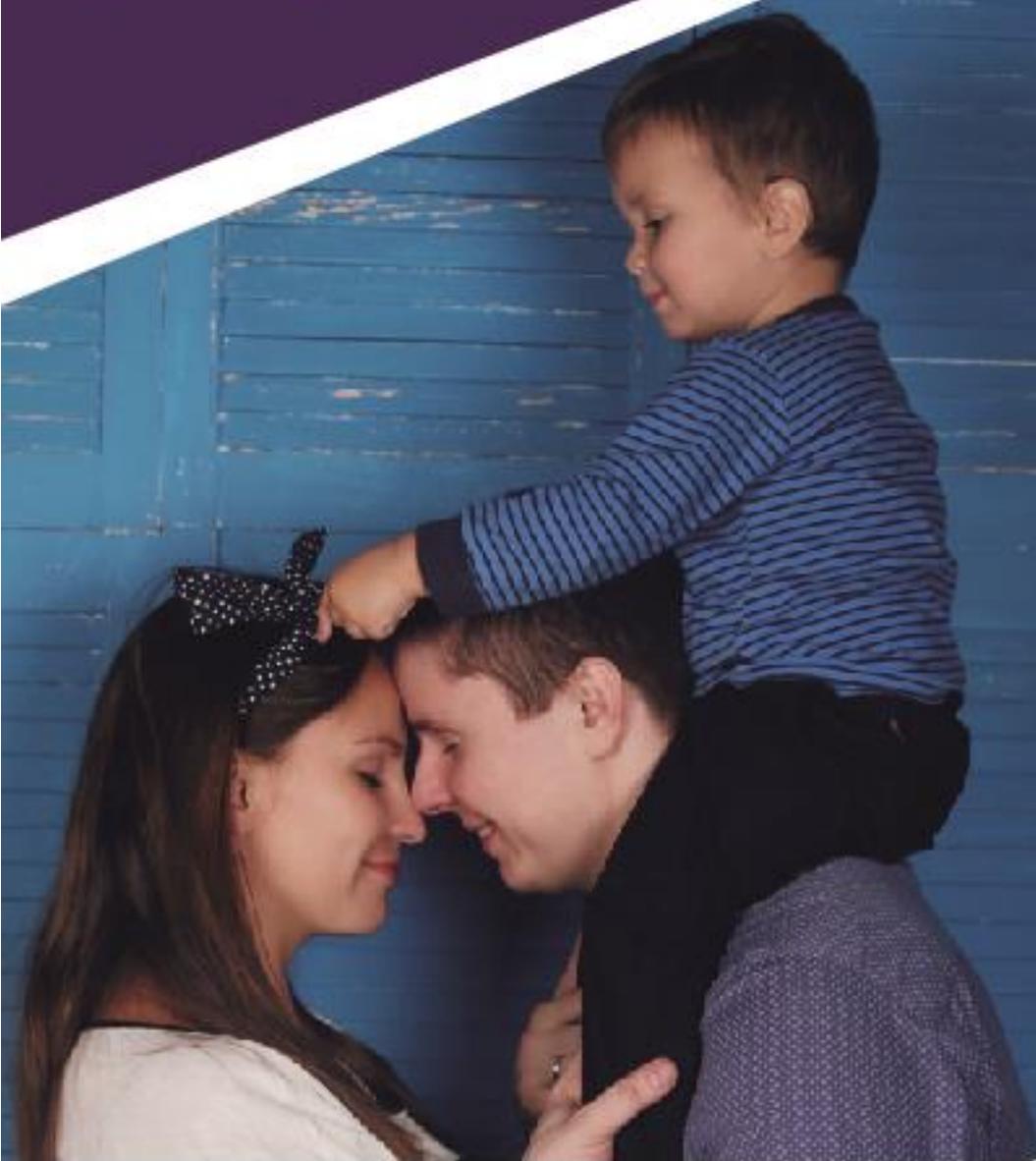
Igualmente, se estructuró la Resolución del Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la población afiliada al Sistema de Gestión Integral de Riesgo Laboral en el cual se detalla los pasos para llevar a cabo el programa de Rehabilitación Integral.

Informe de gestión y empalme



El empleo
es de todos

Mintrabajo



Dependencia

**Dirección de Generación
y Protección al Empleo y
Subsidio Familiar**



Política Pública de Empleo Formal

Cambio cultural en las relaciones laborales para el afianzamiento de la formalidad laboral y empresarial.

Se ha evidenciado que las diferentes instancias del Ministerio con incidencia territorial habían venido trabajando en forma desarticulada y con poca integración de sus acciones en región, teniendo en cuenta que el mundo del trabajo atraviesa por importantes cambios que tendrán un impacto directo en la manera de entender y manejar las relaciones entre trabajadores y empresarios. Actualmente existe una tensión entre las formas tradicionales de la relación laboral, que tienen su máxima expresión en el contrato laboral, y las formas atípicas de trabajo que presentan remuneraciones bajas, menores niveles de afiliación a la seguridad social y condiciones laborales limitadas que vulneran los derechos de los trabajadores vinculados a ellas, se hace necesario estructurar e implementar estrategias integradoras que faciliten crear dinámicas y sinergias territoriales con una visión institucional unificada.

En Colombia, esta tensión se refleja en el segmento de trabajadores por fuera de las relaciones formales de trabajo, donde más del 60% tiene trabajos informales y, aproximadamente, un 40% devenga menos de un salario mínimo. Esta característica, aunada al proceso de envejecimiento, genera un doble reto sobre la política pública que debe ser abordado integralmente, primero, garantizando mejores servicios para quienes enfrentan barreras de acceso al mercado laboral y, segundo, amparando a las personas que salen del ciclo laboral con mecanismos adecuados de protección social.

Para dar respuesta efectiva a estos retos, el Ministerio del Trabajo elaboró los lineamientos de la Política de Empleo formal 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 deseable, 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 formal tiene cuatro prioridades que se concentran en:

- Primero, 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.



- Segundo, 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.
- Tercero, 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.
- Cuarto, actualizar la normatividad laboral y de seguridad social, enmarcada por una agenda normativa para promover el acceso a la seguridad social a quienes tienen barreras por ingreso y/o tipo de vinculación.

Formalización y Protección del Empleo

Acciones para formalizar empleo.

Durante el último año, se ha logrado a través de diferentes programas incentivar la formalización del empleo:

- Red Nacional de Formalización Laboral, se ha logrado capacitar y sensibilizar un total de 2.575.164 personas.
- En el cierre del programa 40.000 Primeros Empleos, se tienen los siguientes resultados.
 - 166.964 Jóvenes capacitados en habilidades blandas y transversales
 - 63.187 jóvenes contratados.
 - 11.500 Empresas participando en el programa.
- A través del Mecanismo de protección al cesante (MPC), se logró asignar prestaciones económicas a 114.876 personas.



Cesantías para el futuro

Expedición del Decreto 1562 de 2019, se reglamenta la posibilidad del retiro de cesantías para destinarlas anticipadamente al pago de educación, apoyando la planeación financiera de las familias, la inversión en educación y permitiendo aprovechar otros productos financieros existentes para cubrir los costos de los planes educativos. Adicionalmente, se crean procedimientos oportunos para acceder y hacer efectivos los derechos de los trabajadores colombianos, sus hijos y dependientes

Acompañamiento en la formulación de políticas públicas.

La formulación de políticas públicas para poblaciones específicas permite identificar, y planificar, herramientas y elementos en la dinamización de la generación de nuevos empleos y la protección de los existentes, en este sentido se está formulando las siguientes políticas públicas.

- Política Pública de Vendedores Informales (Ley 1988 de 2019), cuyo avance en la vigencia 2019 estuvo enfocado en actividades de alistamiento necesarias para el proceso de formulación.
- Política Pública del Sector de la Economía Solidaria (Ley 1955 de 2019), cuyo avance en la vigencia 2019 estuvo enfocado en actividades de alistamiento necesarias para el proceso de formulación.
- Política Pública de Plataformas Digitales (Ley 1955 de 2019), cuyo avance en la vigencia 2019 estuvo enfocado en actividades de alistamiento necesarias para el proceso de formulación.
- Rediseño del Mecanismo de Protección al Cesante (Ley 1955 de 2019), este proceso se encuentra suspendido, hasta tanto se conozca el fallo de la Sentencia 474 de 2019 de la Honorable Corte Constitucional.
- Política de Formalización Empresarial (Conpes 3956 de 2019), cuyo alcance en términos de esta cartera, integra la formulación y ejecución del Plan Nacional de la Red de Formalización Laboral, que busca fomentar el trabajo de calidad para los colombianos, permitiendo el acceso a Seguridad Social Integral, prestaciones sociales y condiciones laborales dignas.



Formación para el Trabajo Pertinente y con Calidad

Unificación de la Clasificaciones de Ocupaciones

Como una de las líneas para avanzar en la plataforma de información del SNC, desde el mes de marzo de 2019, se viene avanzando en la implementación de la ruta para la unificación de las clasificaciones de ocupaciones existentes en el país (la Clasificación Nacional de Ocupaciones – CNO y la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones Adaptada para Colombia – CIUO 08 AC), en este proceso han participado el DANE, SENA, DAFP, el Ministerio de Educación, la UAESPE, DNP, Ministerio del Trabajo y Presidencia, con el acompañamiento técnico de consultores del BID y CEPAL, se tiene como primer avance la concertación de un cronograma y la metodología de trabajo para la unificación de las clasificaciones. Esta unificación facilitará la homologación de programas de formación en el ámbito internacional.

Se ha avanzado en la concertación de los campos clave de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC), oficializado mediante acta del 4 de julio de 2019 con Presidencia de la República, la estructura de la clasificación con 635 ocupaciones y 13.790 denominaciones y un borrador de decreto para su oficialización. Asimismo, se han realizado varios talleres sobre la conceptualización de la plataforma, revisando los alcances a nivel de usos, usuarios y datos que la pueden alimentar.

El Ministerio en las Regiones

Asistencia Técnica Territorial para una Política Pública de Trabajo Decente

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, para las entidades territoriales (departamentos, municipios capitales y otros municipios adicionalmente priorizados), donde hemos logrado intervenir 32 Ciudades Capitales y 32 Departamentos, buscando 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:

- Transferencia metodológica para la formulación de políticas públicas de empleo y trabajo decente (Arauca, Meta, Valle del Cauca, Valledupar)
- Elaboración del 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, que será transferido a los entes territoriales.



- 120 personas capacitadas en los departamentos de: Casanare, Cundinamarca y Magdalena, mediante diplomados de política pública de trabajo decente realizados en coordinación con ESAP y OIT.

Semáforo del Mercado Laboral Regional

Hemos diseñado una herramienta de seguimiento del mercado laboral que, mediante el cálculo de empleos destruidos y generados por sector de la producción en cada territorio, permite:

- Identificar las problemáticas más significativas del mercado de trabajo de las 23 ciudades más representativas en términos laborales y sus áreas metropolitanas.
- Brindar señales para diseñar políticas públicas que permitan:
 - Minimizar Riesgos asociados al desempleo
 - Evitar pérdida en la dinámica de la generación de empleo

Sistema de Subsidio Familiar para los Trabajadores

El país cuenta con 9.670.065 de trabajadores afiliados a las Cajas de Compensación familiar con corte a diciembre de 2019 y 685.895 empresas vinculadas, para atender esta población esa cartera viene trabajando en la consolidación de políticas que permitan mejorar los servicios, tales como:

Vivienda: Se expide junto con el Ministerio de Vivienda el Decreto 1533 de 2019, que amplía y potencializa las directrices para el fondo de vivienda, en articulación con Fonvivienda y el FOVIS, la concurrencia debe ser solicitada a través del programa Mi Casa Ya.

Gobierno Corporativo: Se implementa la Resolución 474 de 2019 y se socializa con las Cajas de Compensación Familiar el código de buenas prácticas del Sistema de Subsidio Familiar, para fortalecer el gobierno corporativo de manera autorregulatoria, acordes a las realidades de hoy y los estándares internacionales de la OCDE.

Salud: Se estructura conjuntamente con el Ministerio de Salud, la Superintendencia de Salud, la Superintendencia de Subsidio Familiar y la ADRES, un proyecto de Resolución que define los criterios equitativos de reporte de información y acceso al fondo de solidaridad generado en la ADRES.

Durante el 2020 será un reto importante redefinir la estructura del Mecanismo de Protección al Cesante, desde las líneas que sean trazadas por la Honorable Corte Constitucional en el comunicado del fallo de sentencia C-474 de 2019, la cual no ha sido notificada.



Economías Emergentes y Generación de Empleo

Una transición justa hacia Empleos Verdes y apropiación de la Economía Naranja, nuevas fuentes de empleo.

Política de Crecimiento Verde

Se Avanza en la construcción articulada con los Ministerios de Comercio Industria y Turismo, así como Medio Ambiente de la política de crecimiento verde en relación con los empleos, priorización de actividades para la implementación de la metodología de identificación y medición de brechas de capital humano, enfatizando a los sectores de energías renovables y sector forestal. Sectores para los cuales habrá que generar nuevas competencias para una transición justa hacia los nuevos empleos que demanden este tipo de formación.

El 27 de Noviembre de 2019, e firmó el Pacto por los Empleos Verdes y Transición Justa en Colombia, entre el Ministerio del Trabajo y la Organización Internacional del Trabajo, que busca Promover los empleos verdes y una transición justa hacia una economía verde, y su aporte en el cumplimiento de compromisos internacionales y nacionales sobre cambio climático, la política de crecimiento verde y los Objetivos de Desarrollo Sostenible **Economía Naranja**

En conjunto con el DANE se avanza en el listado de actividades consideradas dentro del sector de Economía Naranja, de la publicación del Reporte Naranja y del plan de trabajo para dicha línea.

Convenio Interadministrativo entre Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Cultura, para el desarrollo de actividades y construcción de la Política Naranja.

Plan de Desarrollo para el Trabajo Decente

En la Ley 1955 de 2019, del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”, se han incorporado artículos que facilitarán el diseño de políticas activas para el empleo, las cuales mediante su reglamentación e implementación facilitarán el cierre de brechas y el acceso al mercado laboral.

Artículo 195 para la Inclusión Laboral

Servicios que ayuden al acceso al empleo formal de las personas que enfrentan mayores barreras. Contaremos con un Sistema del Servicio Público de Empleo que no sólo nos dará una bolsa única de vacantes, sino que nos permitirá realizar análisis con enfoque diferencial.



Artículo 196 generación de empleos para jóvenes.

Expedición del Decreto 2365 del 26 de diciembre de 2019, para la generación de oportunidades de empleo público para la población joven (18 y 28 años) del país, que permite dar prioridad de vinculación en las entidades públicas. Como mínimo, 10% de los nuevos empleos no requerirán experiencia profesional en caso de modificaciones de planta de personal. Tendrán prioridad los jóvenes entre los 18 y 28 años que estuvieron bajo custodia y protección del ICBF.

Informe de gestión y empalme



El empleo
es de todos

Mintrabajo



Dependencia

**Dirección de Pensiones
y Otras Prestaciones**



Sistema General De Pensiones

Afiliados al Sistema

¡Aumentamos en un 6% el número de afiliados al Sistema General de Pensiones!

A julio 31 de 2018, encontramos **21.841.548** afiliados al Sistema, pasando a **23.258.063**, presentando un incremento del 6%, con **1.416.515** nuevos afiliados.

	Julio 2018			Total noviembre 2019		
	Prima media	Ahorro individual	Total	Prima media	Ahorro individual	Total
Cotizantes	2.389.472	6.394.489	8.783.958	2.600.334	6.509.788	9.110.122
No cotizantes	4.227.033	8.830.557	13.057.590	4.252.746	9.895.195	14.147.941
Activos	3.092.979	7.722.158	10.815.137	3.037.780	7.657.546	10.695.326
No activos	3.523.526	7.502.885	11.026.411	3.815.300	8.747.437	12.562.737
Total	6.616.505	15.225.043	21.841.548	6.853.080	16.404.983	23.258.063

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia, Información tomada de los comunicados de prensa de los años de 2018 - 2019

Número de Pensionados

¡El número de pensionados se incrementó en un 5,34%, con respecto a 2018!

Al igual que los afiliados, en este periodo el número de total de pensionados se incrementó en un 5.34% en los Regímenes de Prima Media con Prestación Definida, Ahorro Individual con Solidaridad y Exceptuados, pasando de **2.231.954** en julio 31 de 2018, a **2.357.873** pensionados a 30 de noviembre de 2019.

Afiliados al Sistema General de Pensiones				
Régimen	jul-18	nov-19	Diferencia	Porcentaje
Régimen de prima media	1.724.458	1.786.088	61.630	3,45%
Régimen exceptuado	364.068	392.192	28.124	7,17%
Régimen de ahorro individual	143.428	179.593	36.165	20,14%
Total pensionados del sistema	2.231.954	2.357.873	125.919	5,34%

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia, Consorcio FOPEP, Pasivocol MinHacienda, e información aportada por diferentes entidades al Ministerio del Trabajo



Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional Asume más Entidades

A través del Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional - FOPEP, como cuenta especial de la Nación adscrita al Ministerio del Trabajo y cuyos recursos son administrados mediante Encargo Fiduciario, se efectúa el pago de la nómina de los pensionados de las Cajas, Fondos o Entidades de Previsión del Orden Nacional sustituidas por el Fondo, entre las cuales tenemos Cajanal, Telecom, Foncolpuertos, ISS, ISS ARL, etc.

Con la asunción de los Fondos del Instituto Nacional de Transporte y Tránsito – INTRA y Ministerio de Obras Públicas y Transportes – MOPT, para su pago a través del FOPEP el pasado mes de diciembre de 2019, pasó de 37 a 39 las Entidades asumidas, incrementando en 274 el número de pensionados con un valor de la nómina de \$211.214.518, lo cual representa igualmente un incremento significativo en la gestión de dicho Fondo, como quiera que para el año 2019, a través de éste se pagaron en promedio a 315 mil pensionados y una suma de \$10.140.294.611.090.20, a la cual adicionando otros pagos determinados como Pagos Únicos (Indemnizaciones Sustitutivas, Auxilios Funerarios, etc.), por valor de \$20.985.819.303, se efectuó un pago total de \$10.161.280.430.393.

Una Reforma de Protección a la Vejez con mayor cobertura, eficiente y sostenible

La Comisión de Reforma de Protección a la Vejez ha recogido los puntos de vista, preocupaciones y propuestas de los diferentes sectores, con el fin de construir una propuesta acorde con la realidad económica y social del país, resaltando que, por expresa instrucción Presidencial, no se modificará la edad de acceso, ni se incrementarán las semanas de cotización y en todo caso se fortalecerán los servicios sociales complementarios con el objeto de optimizar la protección a la población mayor más vulnerable.

Se espera que para el 2020, se haya presentado el texto de reforma para su trámite respectivo.

Piso de Protección Social, nuevo mecanismo de Protección a la Vejez

Para efectos de reglamentar el artículo 193 del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, que creó el Piso de Protección Social como un nuevo mecanismo de Protección a la Vejez que busca aumentar la cobertura del Sistema de Protección a la Vejez y garantizar un mínimo vital a la población que devenga menos de un salario mínimo mensual legal vigente en su etapa adulta, incluyendo dentro del sistema aquella población que a hoy no



cuenta con ningún tipo de aseguramiento, se procedió a elaborar el proyecto de Decreto el cual contó con la participación de todas las entidades firmantes y fue publicado para comentarios de la ciudadanía, posteriormente enviado a Presidencia de la República donde se encuentra en espera de la suscripción de este por parte del Señor presidente.

La entrada en operación del Piso de Protección Social se encuentra contemplada para mayo de 2020, haciéndose exigible la vinculación y aporte de los empleadores, contratantes o vinculados voluntarios según corresponda.

Afiliación Electrónica, una ventaja para Trabajadores y Empleadores

Con la reglamentación de la Afiliación Electrónica para el Sistema General de Pensiones, se busca facilitar el proceso de afiliación, vinculación y/o traslado y retractor de los afiliados, utilizando los medios electrónicos disponibles. El proyecto de decreto para la citada reglamentación se encuentra en la oficina jurídica del Ministerio del Trabajo, luego que la Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones realizara los ajustes solicitados por la Secretaría Jurídica de la Presidencia de la República.

El Sistema General de Pensiones se integra al Sistema de Afiliación Transaccional SAT

Con este mecanismo se busca integrar, en una base, toda la información de los afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral, articulando en una misma plataforma todos los sistemas de Salud, Pensión, Riesgos y Cajas de Compensación tanto para empleadores como para trabajadores.

Para el mes de marzo de 2020, se tendrá ya habilitado el canal SAT para la creación de solicitudes de afiliación a las Cajas de Compensación Familiar y las AFP.

Beneficios Económicos Periódicos

¡Apuesta por un mecanismo de ahorro individual para la vejez! De 5.698 anualidades otorgadas a Julio de 2018 al cierre de 2019 se beneficiaba un total de 21.511 que reciben un ingreso promedio bimensual de \$167.903 a través de 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 julio de 2018 se habían otorgado 5.698 anualidades y al cierre del año 2019 se logró contar con 21.511 anualidades otorgadas, con un ingreso promedio de 167.903 cada dos meses.

Se han focalizado los esfuerzos para fortalecer la cultura del ahorro y el aumento de las redes de recaudo, tanto así que, al cierre de julio del año 2018 el programa contaba con 387.801 ahorradores activos, a diciembre de 2019 se logró un incremento del 49.08% permitiendo que el programa contara a final de año con 578.164 ahorradores acumulados activos.

Con la reglamentación del artículo 198 de la Ley 1955 de 2019, se busca garantizar un mayor aporte al Sistema para aquellas personas que no hayan logrado cotizar el mínimo de semanas para adquirir una pensión de vejez, y que como consecuencia de esto tenga derecho a una Indemnización Sustitutiva o a una devolución de saldos, resaltando que al trasladar estos recursos a BEPS se obtendrá el reconocimiento del incentivo periódico y podrán obtener el reconocimiento de una mensualidad vitalicia de hasta el 85% de un SMLMV.

Con la implementación del citado decreto, a partir del mes de mayo de 2020, los afiliados al Sistema General de Pensiones, luego de recibir la asesoría pertinente y obtener un acto administrativo en firme que decida sobre el reconocimiento de su prestación (indemnización sustitutiva o devolución de saldos), contarán con seis (6) meses para tomar la decisión de recibir la prestación reconocida o trasladar sus recursos al BEPS.

Programa de Protección Social al Adulto Mayor - Colombia Mayor, Un Programa Efectivo

¡“2019 el año de los Adultos Mayores del programa Colombia Mayor”. Se logró ampliar la cobertura del programa en 160 mil nuevos beneficiarios y se unificó el valor del subsidio en 80 mil pesos mensuales mejorando las condiciones de 1.678.586 Adultos Mayores de país.

Para el 2018 el subsidio era entre \$40.000 y \$75.000 mensuales; al inicio de 2019 se incrementó el valor del subsidio en \$5.000, excluyendo los de \$75.000, es decir el nuevo subsidio se ubicó entre \$45.000 y \$75.000. En julio de 2019 se modificó el Conpes 105, logrando que el subsidio llegara al límite máximo establecido por la Ley 100 de 1993, artículo 258, es decir equivalente a medio salario mínimo mensual legal vigente.

Se realizó por primera vez en la historia del programa, un aumento del valor del subsidio llegando al límite máximo establecido de \$80.000 mensuales unificándolo para todo el país a partir del mes de noviembre de 2019.



Al inicio de la administración, con corte a agosto de 2018 existía un total de 1.518.462 beneficiarios, en el mes de diciembre de 2018 se llevó a cabo la primera ampliación de cobertura del programa permitiendo el ingreso de 10.000 nuevos beneficiarios, cerrando el año 2018 con un total de 1.528.462 beneficiarios.

Posteriormente, durante el año 2019 se asignaron 150.000 nuevos cupos así: 3.000 en el mes de enero, 15.000 en mayo, 7.000 en octubre y finalmente 125.000 en diciembre. Al cierre de enero de 2020 el número de beneficiarios del programa llegó a 1.678.586 adultos mayores.

Programa de Subsidio al Aporte en Pensión

¡Hemos beneficiado a más de 164 mil personas que aspiran lograr obtener una pensión en el Régimen de Prima Media!

El Programa de Subsidio al Aporte para Pensión brinda 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 durante el año 2019, se encuentra el pago de subsidios de vigencias expiradas por la suma de \$31.314.786.428, procedimiento pendiente desde el año 2017 por razones de tipo presupuestal y operativo. 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.

Ejecución Presupuestal Fondo de Solidaridad Pensional

Para el cierre del año 2018 se registró una ejecución con relación al compromiso del 97,68% la cual fue mejorada para el cierre de 2019, logrando una ejecución del 99,94%. En referencia con los pagos el 2018 presentó una ejecución del 94,01% y el 2019 cerró en el 98,11%. El total recursos asignados para el año para el año 2020 son de \$1.893.000.000.000.

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

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 vigor del Decreto 600 de 2017 y hasta enero de 2020, se había realizado la sustanciación de más de 835 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, al cierre de 2019 se encuentran 141 personas víctimas del conflicto armado recibiendo mensualmente un (1) SMMLV, logrando un crecimiento de esta ayuda humanitaria del 82%

Convenios de Seguridad Social en Pensiones

¡Permitimos que más trabajadores migrantes colombianos se pensionen, un 74,8% más de solicitudes de pensión!

El Ministerio realiza la aplicación de los Convenios y/o Acuerdos de Seguridad Social en el tema pensional, firmados con España, Chile, Argentina, Uruguay y Ecuador, que benefician mutuamente a los trabajadores colombianos y a los trabajadores de los países con los cuales se suscribieron los acuerdos, toda vez que permiten reconocer los tiempos cotizados para pensión en sus respectivos países.

Durante el periodo del 8 de agosto de 2018 al 31 de enero de 2020, en cumplimiento de las responsabilidades asignadas como organismo de enlace, se registra un incremento en el número de solicitudes del 74.8%, en comparación con lo encontrado en el 2018, al pasar de 262 a 1.042 solicitudes. Siendo el Convenio con España el que más solicitudes registró (998 solicitudes) y la prestación de pensión de vejez la de mayor demanda con 692 peticiones.

Solicitudes de Desplazamientos Temporales de Trabajadores.

Los Convenios permiten el desplazamiento temporal de los trabajadores entre los Estados firmantes, aceptando que las personas continúen sometidas a la legislación del país que lo envía al otro Estado. En tal sentido, el aumento de los desplazamientos por el periodo del 8 de agosto de 2018 al 31 de enero de 2020 fue del 84.8%, toda vez que se pasó de 309 desplazamientos autorizados, del 1 de mayo de 2017 a mayo 30 de 2018, a 2.034 solicitudes.

Negociación de nuevos Convenios

El Ministerio siempre ha estado dispuesto a dialogar y negociar convenios enfocados a la pertinencia y beneficios que en Seguridad Social Pensional generaría para los



trabajadores migrantes, en el marco de nuestra legislación. En este sentido se han realizado los siguientes avances:

- En septiembre de 2019, se realizó la primera ronda negociadora para acordar un Convenio entre Colombia y Francia, que beneficiara a más de 27.000 trabajadores colombianos y franceses.
- Se realizó en noviembre de 2019, reunión con la embajada de Italia en Colombia, acordándose dar inicio a la negociación de un Convenio entre Colombia e Italia.
- Se presentó para ser incluido en la agenda legislativa el Proyecto de Ley Aprobatorio del “Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social”, que reúne a 16 países, el cual garantiza la igualdad de trato de los trabajadores iberoamericanos con independencia de la nacionalidad cuando trabajen en un país diferente al suyo.
- Se presentó a Perú, para aprobación los formularios que permitirán dar plena aplicación al Acuerdo firmado entre los dos Estados en febrero de 2018.

Para el año 2020 se espera la Implementación de los trámites de los Convenios y/o Acuerdos de Seguridad Social en pensiones de forma electrónica

Reunir las Comisiones Mixtas de los diferentes países con los cuales Colombia tiene Convenio y/o Acuerdo, para acordar el envío de formularios por vía electrónica, lo que permitirá reducir trámites, tiempo y ahorro de recursos.

Se continuará con las actividades de negociación del Convenio de Seguridad Social entre Colombia y Canadá, la cual se efectuará en el mes de mayo de 2020, la realización de la segunda ronda negociadora entre Colombia y Francia, que permita la firma de un Convenio de Seguridad Social entre los dos Estados.

También se continuará gestionando la aprobación del Proyecto de Ley Aprobatorio del “Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social”, y la Formalización de la primera ronda negociadora entre Colombia e Italia, encaminada a acordar un Convenio de Seguridad Social entre los dos Estados, así como iniciar la plena aplicación al Acuerdo de Seguridad Social firmado entre Colombia y Perú.

Decretos- Vigencia 2019

Avances en el Sistema General de Pensiones

Incluimos el Sistema General de Pensiones y el Sistema de Subsidio Familiar al Sistema de Afiliación Transaccional – SAT- Decreto 1818 de 2019, al igual que Reglamentamos la Pensión Especial de Vejez por Hijo Invalidez en el Régimen de Ahorro Individual con solidaridad- El Decreto 1719 de 2019,



Decretos que reglamentan la asunción de la función pensional por parte de la UGPP

Mediante los Decretos 2281 y 2282 de 2019, se reglamentó la asunción de la función pensional de MOPT e INTRA por parte de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP y el pago a través del Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional – FOPEP.

Modificación de una de las causales de pérdida del subsidio del Programa Colombia Mayor

Mediante el Decreto 1340 de 2019, se adapta la causal de pérdida de subsidio a la nueva periodicidad de pago (ahora pago mensual) del programa, con el fin de brindar mayor garantía a los beneficiarios, ampliando la causal de retiro a 4 giros y en consecuencia modificando el artículo 2.2.14.1.39 del Decreto número 1833 de 2016.

Destinación de recursos del Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos.

Mediante el Decreto 2363 de 2019, se atiende el requerimiento realizado por la Contraloría General de la República, respecto de la forma de liquidación y pago del Beneficio Económico Periódico.

Se prorroga el término para que el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones ejerza como fideicomitente en el Patrimonio Autónomo de Remanentes PAR.

A través del Decreto 2356 de 2019 y de acuerdo con los estudios realizados se prorroga la fecha en la que el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones ejerza como Fideicomitente en el Patrimonio Autónomo de Remanentes PAR.

Para la vigencia 2020, se proyecta reglamentar los decretos que se encuentra incluidos en la agenda regulatoria 2020, relacionados con el Plan Nacional de Desarrollo- Ley 1955 de 2019, así como continuar con el proceso de reglamentación respecto de la asunción de la función pensional de las entidades liquidadas por parte de la UGPP y aquellos temas relacionados con el Sistema de Protección a la Vejez colombiano.

Informe de gestión y empalme



El empleo
es de todos

Mintrabajo



Dependencia

**Dirección de Movilidad
y Formación para el Trabajo**



Formación Para el Trabajo

Sistema Nacional de Cualificaciones

¡Creamos puentes para la competitividad!

Múltiples llamados⁷ se han realizado para que el país genere instrumentos institucionales que resuelvan los problemas estructurales de talento humano que afectan la competitividad. Este gobierno a través del El Plan Nacional de Desarrollo 2019-2022 atendió esa necesidad inaplazable del país y en su artículo 194 dispuso de la creación del Sistema Nacional de Cualificaciones, integración de 6 componentes destinados a producir calidad, cantidad y pertinencia de la educación y formación frente a las necesidades sociales y productivas del país. El SNC consta de 6 componentes, los 4 primeros liderados por MinTrabajo y los 2 últimos liderados por el MEN:

- Subsistema de formación para el trabajo y su aseguramiento de la calidad
- Subsistema de normalización de competencias
- Subsistema de evaluación y certificación de competencias laborales
- Plataforma de Información del SNC
- Marco Nacional de Cualificaciones – MNC
- Esquema de movilidad educativa y formativa

El reto para este Gobierno es convertir en una realidad este Sistema, gran apuesta para responder estructuralmente al desempleo y la movilidad social.

Este componente a 2018 presentó una línea base del 11%. El avance en el desarrollo del sistema nacional de cualificaciones logrado en el año 2019 fue del 27%, se espera para 2020 avanzar al 46%.

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

Busca generar calidad, pertinencia y actualización de las competencias impartidas en la formación del talento humano, permitiendo que la población se mueva con mayor facilidad en el mercado laboral y responda a los retos del sector productivos y la innovación.

Desde 2019 estamos trabajando en la estructuración de este Subsistema, firmando un memorando de entendimiento (MOU) entre los Ministerios de Educación, Trabajo y el SENA, donde se registran los elementos para la construcción del Subsistema. Se realizaron mesas técnicas intersectoriales con el MEN, DNP, SENA, DAFP, donde

⁷ Informe de la Comisión sobre el Futuro del Trabajo de la OIT (2019), Declaración de los Líderes del G20 (2018), Informes Nacionales de Competitividad del Consejo Privado de Competitividad 2019-2020, entre muchos otros.



construimos consensos sobre la estructura y niveles de la formación para el trabajo y su aseguramiento de Calidad.

La meta para el 2022 es dejar desarrollado hasta el 72% del subsistema de aseguramiento de la calidad, para 2020 se contará con el proyecto de acto administrativo del Subsistema de Formación para el Trabajo y su Aseguramiento a la Calidad.

Subsistema de evaluación y certificación de competencias

La carencia de mecanismos que permitan a los trabajadores certificar formalmente sus competencias, es una barrera para ingresar al mercado laboral, así como un impedimento para garantizar al sector privado contar con el capital humano necesario para adelantar sus actividades.

Este Subsistema busca la generación de una política nacional de reconocimiento de aprendizajes previos, que favorezca la valoración de las competencias de los trabajadores colombianos en el mercado laboral, siendo uno de sus mecanismos la evaluación y certificación de competencias.

Se desarrollaron en el segundo semestre del año 2019 mesas interinstitucionales para elaborar la propuesta del Subsistema, se consolidó un inventario (línea base) sobre el tema (2012 – 2018). Se realizaron 6 talleres regionales con la participación de más de 130 personas de varios sectores, obteniendo una propuesta base que recoge recomendaciones de la OIT y los aportes de estos talleres. También se trabajó con Min Cultura, para el diseño de una estrategia de reconocimiento de aprendizajes previos para el sector.

El reto para el año 2022 (PND) es desarrollar este componente hasta el 64%, para 2020 se contará con el Decreto e lineamiento de política para el Subsistema de Certificación de Competencias.

Subsistema de Normalización de Competencias:

La normalización permite identificar y estandarizar las competencias que necesita el sector productivo. Es uno de los mecanismos más importantes para incidir en la calidad y pertinencia de la formación para el trabajo, que facilitará y promoverá el reconocimiento de los aprendizajes a lo largo de la vida, brindando así equidad e inclusión. El reto de este subsistema es responder al marco nacional de cualificaciones, instrumento que está en construcción.

Avanzamos en 2019 en estructurar este subsistema con una ruta interinstitucional concertada, un diagnóstico de la normalización de competencias en Colombia para la identificación de los elementos estructurales del modelo del subsistema, se realizaron talleres regionales para recoger expectativas, propuestas y alertas a tener en cuenta en el proceso de construcción del subsistema.



El reto para el año 2022 (PND) es desarrollar este componente hasta el 62%, para 2020 se contará con una propuesta para la institucionalidad y gobernanza del Subsistema de Normalización de Competencias.

Creamos estrategias de formación dentro de las empresas

En el 2018 no existían estrategias para que los empresarios lograran una correcta asignación del recurso humano ni que incentivara el uso del capital humano en todo su potencial. Para ello creamos diferentes mecanismos dirigidos a permitir al empresario ejercer un rol protagónico en la formación del talento humano dentro de su organización.

Prácticas laborales

Por primera vez en el país, se regularon las prácticas formativas mediante la Resolución 3546 de 2018 del MinTrabajo. Esta norma genera beneficios:

- La nueva regulación aplica para el sector privado y público sin distinción.
- Ya no es obligatorio celebrar convenios.
- Hay seguimiento de la práctica asegurando pertinencia en la actividad.

Actualmente se trabaja un proyecto de resolución para ampliar los niveles de formación objeto de esta regulación, atendiendo así el mandato del artículo 192 del PND.

Por otra parte, con el programa **Estado Joven** se brindan incentivos para que los jóvenes realicen sus prácticas en el sector público, buscando el recambio generacional de los servidores públicos y ayudándoles a estos últimos a romper sus brechas de empleabilidad. Los jóvenes reciben un auxilio de práctica de 1 SMMLV, así como la cotización a seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales. Igualmente, la experiencia adquirida en la práctica debe ser tenida en cuenta como experiencia laboral. El programa ha beneficiado a 7.829 jóvenes en sus 6 convocatorias y a través de la alianza con Manos a la Paz, se beneficiaron 277 estudiantes que llegaron a realizar sus prácticas en municipios PDET.

Por una decisión judicial del año 2019 el programa perdió su fuente de financiamiento, el reto es buscar nueva fuente o alianza estratégica que nos permita potenciar esta estrategia.

Formación dual

La formación se realiza en régimen de alternancia entre la Institución de Formación y la empresa. Es un modelo exitoso en Alemania y Suiza, pues potencia la formación directamente por el empresario, siendo 100% pertinente.

Al respecto hemos logrado:



- Lanzamiento del piloto de formación dual – alianza Nestlé – MEN - MinTrabajo
- Cooperación con la Embajada Alemana para apoyo técnico
- Mesa técnica interinstitucional para lineamientos de política.

El reto para 2020 es contar con una propuesta para el funcionamiento de la formación dual en el país.

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. Entre julio de 2018 a diciembre de 2019 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.

Para 2020 el reto es ampliar la cobertura de la formación a impartir por las UVAE, como en los trabajos en espacios confinados, manejo defensivo de motocicletas y manejo de montacargas.

Centros de entrenamiento para la prevención del riesgo

Estos centros permiten formar los trabajadores para evitar la accidentalidad, con ellos se ha logrado capacitar un total de 1.165.657 personas en 2019. Estamos trabajando una resolución para regular la formación para labores en espacios confinados.

Más iniciativas de formación

Dada la necesidad de fortalecer el sector turismo lanzamos el programa de **Cultura de Viaje**, que promovió el turismo sostenible y la generación de empleo decente en las regiones con estrategias especializadas para fortalecer el talento humano. La fase piloto del programa se realizó en Socorro (Santander) capacitando más de 20 empresarios en competencias empresariales y transversales. Posteriormente el programa se implementó en Valledupar, con un diplomado sobre Turismo Cultural donde 67 participantes recibieron su certificación.

Migración laboral

Trata de personas

¡Creamos kit de herramientas para luchar contra la trata de personas!

Comprometidos con lograr la identificación de posibles casos de Trata de Personas con fines de Trabajo Forzoso, el MinTrabajo, 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 en julio del 2019 el “Kit de Herramientas” dirigido a los inspectores del trabajo, con el fin de la identificación de posibles casos de trata de personas con fines de trabajo forzoso.

Caracterización de trabajadores extranjeros

¡Creamos el Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia!

El país no contaba con herramientas para la caracterización socio ocupacional de los trabajadores extranjeros en Colombia. A través de la Resolución 4386 de 2018, se creó e implementó una plataforma de registro único de trabajadores extranjeros en el país, RUTEC; que reporta a la fecha 3.713 empleadores legalmente constituidos, los cuales realizaron la inscripción de 29.014 empleados extranjeros, con corte a 7 de febrero de 2020, de los cuales 16.943 contratos de trabajadores con nacionalidad venezolana, es decir un 58%, seguidos por Brasil y China que apenas representan el 4%.

Acciones integrales

¡Respuesta institucional a la migración!

Frente al fenómeno migratorio venezolano, durante agosto y diciembre de 2019 se desarrolló la estrategia de “Acciones Integrales” con jornadas de trabajo en región, se dirigió a la población de acogida, empresarios y la población migrante (colombianos retornados y venezolanos), a través de Feria de Atención y Servicios para colombianos retornados y migrantes venezolanos”, en 7 ciudades: Barranquilla, Valledupar, Bucaramanga, Cali, Cúcuta, Santa Marta y Medellín.

Se atendieron 8.316 personas entre colombianos retornados, migrantes venezolanos, empresarios, servidores públicos y población de acogida, en el desarrollo de la estrategia de “Acciones Integrales”

Migración venezolana

¡Buscamos el acceso de la población migrante al Servicio Público de Empleo!

Se diseñó la ruta de empleo para población migrante, que se implementará a través de la Red de Prestadores del SPE, con la cual se espera beneficiar a 112.735 migrantes provenientes de Venezuela. En 2019, se realizaron ajustes en el Sistema del SPE para el acceso de la población migrante proveniente de Venezuela, quienes con sus PEP o con su cédula de identidad venezolana, podrán buscar empleo y recibir capacitaciones en habilidades blandas.



Logramos ajustes en tiempos y requisitos para el reconocimiento de aprendizajes previos a través de la evaluación y certificación de competencias del SENA y se identificaron barreras de inserción laboral.

Para 2020 se busca identificar las vacantes que no sean ocupadas por colombianos y que sean pertinentes para colocar a los migrantes.

¡Fomentamos la formalización laboral de los migrantes venezolanos!

Según Migración Colombia, en mayo de 2019 existía 1.408.055 de venezolanos en Colombia, de los cuales 53% tenía condición regular y 47% en condición irregular. Para octubre del mismo año, aumentó un 16% con 1.630.903 de ciudadanos venezolanos, 44% de carácter regular y 56% irregulares. Ello es un problema para acceso a derechos y deberes, impidiendo que esta población aporte a la economía formal y presionando los sistemas de educación y protección social, entre otros.

Se expidió el Decreto 117 de 2020, por el cual se creó el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización-PEPFF. Esto permite que la población venezolana migrante ingrese a la formalidad laboral, regularizando su situación migratoria, brindando garantía de derechos laborales y permitiendo que aporten a la economía nacional. También permite mitigar el desplazamiento de la mano de obra local y disminuir los brotes de xenofobia.

A 4 de febrero de 2020 se han reportado 121 solicitudes, 30 aprobadas que continúan su trámite con Migración Colombia, que luego de una segunda verificación emite el PEPFF. Se han rechazado 8 solicitudes y hay 85 en gestión.

El reto para 2020 será el diseño de un Proyecto de movilidad laboral territorial para inserción laboral de migrantes hacia los territorios con vacantes de mano de obra calificada de difícil colocación.

Retornados

¡Acogida en el Servicio Público de Empleo!

Se diseñó la Caja de herramienta para retornados, dirigida a funcionarios de los centros de empleo del país y otros funcionarios que trabajen para la empleabilidad para esta población, buscando facilitar la inserción en el mercado laboral de la población retornada (23.363) a 31 de diciembre de 2019.

Informe de gestión y empalme



El empleo
es de todos

Mintrabajo



Dependencia

**Grupo Interno de Trabajo
para las Víctimas y Equidad
laboral con Enfoque de Género**



Política Pública para las Víctimas del Conflicto Armado

Lineamientos de política pública para la generación de empleo y/o autoempleo rural y urbano

Para la atención a población víctima, el Ministerio estaba enfocado en el diseño e implementación de programas que permitieran la formación laboral de las víctimas y la creación y/o fortalecimiento de emprendimientos urbanos y rurales, para la generación de ingresos. Durante el 2019 además de implementar estas iniciativas, se propuso la generación de lineamientos de política pública basados en las experiencias de la comunidad de los territorios donde se ejecutaron los diferentes programas, con el objetivo de contar con un insumo para el Ministerio del Trabajo y demás entidades integrantes del Sistema Nacional para la Reparación Integral a las Víctimas, SNARIV, que les permita mejorar el impacto y pertinencia de los programas dirigidos a esta población.

Es así como, para la construcción de los lineamientos de política, por primera vez el Ministerio del Trabajo, lideró mesas técnicas participativas con víctimas, empresarios, académicos y servidores públicos, y realizó encuestas cuantitativas y cualitativas con víctimas del conflicto y demás actores que no pudieran participar presencialmente. Este ejercicio se desarrolló en 25 territorios donde el Ministerio del Trabajo implementa programas dirigidos a esta población.

Como resultado se definieron cinco ejes estratégicos de la política pública, los cuales se basaron en los hallazgos identificados en las mesas de trabajo y se encuentran en el marco de las siguientes líneas intervención: i) emprendimiento rural, ii) emprendimiento urbano, iii) formación para el trabajo, iv) orientación vocacional, y v) difusión, todos estos con líneas de acción, actores involucrados y plan de acción para su desarrollo.

Para el 2020 tenemos proyectado continuar el proceso de recopilación e implementación de recomendaciones, a fin de que cualquier entidad pueda aplicarlas, a los programas y estrategias de empleo y autoempleo dirigidos víctimas del conflicto y eventualmente replicar con otras poblaciones vulnerables.

Formación para el Trabajo

Transfórmate

¡En el 2020 habrá una cuarta convocatoria de Transfórmate!

Para las vigencias 2018 – 2020, el Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género en conjunto con la Dirección de Movilidad y



Formación para el Trabajo, lanzaron la tercera convocatoria del programa, la cual inició formación en septiembre de 2018 y finaliza en junio de 2020. En esta convocatoria se matricularon 1.315 participantes entre 16 y 28 años en etapa de reparación en los departamentos de Nariño, Cauca, Putumayo, Chocó, Tolima, Bolívar, Risaralda, Cesar, Caldas, La Guajira, Cundinamarca y Arauca.

Este programa se enfoca en el desarrollo de habilidades básicas y competencias laborales (formación técnica) para fomentar la empleabilidad de los jóvenes, su capacidad de aprendizaje de nuevas tecnologías, las prácticas laborales, el diálogo y el reconocimiento social, y la generación de oportunidades de aprendizaje continuo.

Con él hemos logrado fortalecer las capacidades de la población víctima para facilitar su participación en actividades sociales, productivas y de generación de ingreso, especialmente a través del empleo. Para 2020 con los saldos del Fondo en Administración, se realizará la cuarta convocatoria para aproximadamente 700 jóvenes víctimas.

Formándonos para el Futuro

Con el programa de formación técnica laboral se busca desarrollar 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 víctimas en etapa de reparación, buscando implementar, estructurar y ejecutar programas integrales que permitan la vinculación formal de los participantes al sector productivo. Para 2018, el programa denominado “Educándonos para la Paz” benefició a 1.552 víctimas del conflicto con formación técnica.

Para la vigencia 2019, el programa “Formándonos para el Futuro” contó con la implementación de dos ejes transversales que contempla la ley 1448 de 2011, en el desarrollo de los programas de reparación integral a las víctimas los cuales son: el acompañamiento con enfoque psicosocial y el enfoque diferencial. En la ejecución e implementación de este programa se generaron 250 empleos directos a nivel nacional y se impactaron 1.596 víctimas del conflicto armado participantes del mismo en 16 ciudades de 14 departamentos del país, con una asignación de recursos por valor de 12.996 millones de pesos.

Dentro de los logros del programa para el 2019, se amplió cobertura en algunas ciudades del país como Popayán, en donde la Mesa Departamental de Víctimas del Cauca solicitó un mayor cupo de personas en la ciudad; y se implementó un instrumento de perfil vocacional y áreas de interés en primera instancia, antes de la aplicación del instrumento de caracterización socioeconómica para disminuir la deserción de la población. Se resalta la participación mayoritaria de población joven, lo cual posibilita una concreción real de prácticas laborales y, posteriormente, la consecución de una ruta de empleo más factible.



Para el 2020 esperamos llegar con el programa a 20 ciudades del país ampliando así la cobertura territorial del programa.

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 en etapa de reparación, 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. Busca brindar herramientas para que los jóvenes cuenten con instrumentos que les 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 y generar ingresos.

Este programa para la vigencia 2018 benefició a 611 jóvenes víctimas del conflicto armado, para 2019 contó con la participación de 863 jóvenes a nivel nacional, en 11 departamentos del país (Atlántico, Bolívar, Caquetá, Casanare, Cauca, Cesar, Huila, Magdalena, Meta, Norte de Santander y Risaralda) y una inversión de 1.734 millones de pesos. Para el 2020, la meta que se tiene es de 600 participantes en el programa, pero esperamos aumentar el número de participantes a través de contrapartidas ofrecidas por cooperantes internacionales.

Emprendimiento

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. Este programa se desarrolla en tres fases, de duración de un año cada una, por lo que las familias participantes permanecen en el durante 3 años.

Durante la vigencia 2018 el programa Somos Rurales atendió en total a 1903 familias víctimas del conflicto armado participantes de la Ruta de Empleabilidad y Emprendimiento, estas incluyen 300 familias que iniciaron en 2014 en cuatro municipios de Nariño (Mallama, Linares, Samaniego, Santa Cruz de Guachavés) y que no pudieron terminar su ruta en 2016 debido a condiciones de seguridad en la región.



Para el año 2019, se ejecutó el programa Somos Rurales con 10.016 millones pesos, generando alrededor de 130 empleos a nivel nacional, y se impactaron 1600 familias víctimas del conflicto armado.

Con la implementación del programa hemos impactado a esta población con el desarrollo de grandes iniciativas como: (i) las ventas de miel elaborada por la asociación Granita, de Tame (Arauca), de las cuales 1,500 litros de miel han sido exportados por el tercero al que se le comercializó. (ii) La producción de café tipo exportación en Tablón de Gomez (Nariño), del cual 10.2 toneladas ya han sido exportadas. (iii) La inclusión de proyectos de economía naranja como artesanías en Caldonó (Cauca), música de gaita en Ovejas (Sucre), y ecoturismo comunitario en los corregimientos de Minca y Boquerón en Santa Marta (Magdalena).

Apuntando a la inclusión social y económica de la población víctima y en condición de discapacidad, el programa cuenta con algunos participantes, ubicados en entornos rurales en Granada y Marinilla (Antioquia), Saravena (Arauca), y Lebrija y Puerto Wilches (Santander). También se brinda atención a 6 familias víctimas de minas antipersonal en Armero Guayabal, (Tolima). Para el 2020 esperamos continuar con el proceso de las familias con miembros en condición de discapacidad en los territorios de Marinilla (Antioquia), Lebrija y Puerto Wilches (Santander), y ampliar atención en otros territorios donde haya víctimas en condición de discapacidad.

Colombia Emprende

Este programa busca apoyar iniciativas de emprendimiento en zonas urbanas y semiurbanas, en el 2018 se denominaba “Trabajando Juntos por la Paz” con 686 participantes de los cuales 197 recibieron activos para su emprendimiento y los restantes 489 recibieron formación para el emprendimiento, incluida la formulación del plan de negocio.

En 2019, participaron 1.454 víctimas del conflicto armado, se ejecutaron 4.541 millones de pesos, generando alrededor de 90 empleos a nivel nacional. A través de la realización del convenio de cooperación internacional por el cual se implementó el programa, se logró duplicar el número de formados en la Fase I, la meta inicial era de 452 personas y logramos formar a 1026; así mismo se logró entregar un millón de pesos adicional por cada Unidad Productiva que recibía activos productivos en la Fase II (300UP). Los equipos de trabajo y las alianzas entre las entidades permitieron cumplir tanto con la focalización, la convocatoria y la inscripción para el proceso de formación, en este proceso fue fundamental la comunicación fluida y oportuna entre la UARIV, la URT, la OEI la OIT y el Ministerio del Trabajo

El proceso de formación de Colombia Emprende se caracterizó por metodologías dinámicas con actividades que invitaban a la reflexión y la oralidad. La calidad de los programas, el diseño curricular y metodológico, la didáctica, así como la idoneidad de los profesionales que llevaron a cabo el proceso en las regiones, permitieron la apropiación



de los contenidos por parte de los participantes. Los emprendedores consideran que después de su participación en el programa, los conocimientos adquiridos se transformarán en mejores ingresos y crecimiento de su idea de negocio.

El programa Colombia Emprende, puso en evidencia la capacidad organizativa, de autogestión y empoderamiento de las mujeres. Se logró visibilizar, en torno a las Unidades Productivas, que las mujeres ocupan lugares distintos a los que históricamente se les habían asignado como cuidadoras, roles pasivos o de dependencia económica.

Para dar continuidad a este programa en la vigencia 2020 se cuentan con recursos por valor de 4.700 millones de pesos.

Reparación Colectiva

Emprendiendo Sueños

Este programa se desarrolla en dos fases, de duración cada una de un año, El objetivo del programa es restituir las capacidades laborales y productivas de los sujetos de reparación colectiva, desarrollando actividades como la caracterización socio laboral de los sujetos, la formulación de planes de negocio en emprendimiento o fortalecimiento y su respectiva implementación, la generación de capacidades técnicas, administrativas y financieras, el apoyo en estrategias de comercialización, y el acceso a activos productivos.

El Ministerio del Trabajo, en la vigencia 2018 desarrolló la fase II del programa, con una asignación de 7.152 millones de pesos, en esta fase se implementaron acciones de cierre de medidas con veinticuatro (24) sujetos de reparación colectiva que iniciaron su intervención durante el periodo 2017.

Para la vigencia 2019 se inició la nueva fase I con 7.564 millones de pesos y 24 nuevos sujetos de reparación colectiva, quienes terminarán su intervención con la fase II con 7.937 millones de pesos que debe desarrollarse durante esta vigencia para así cerrar satisfactoriamente las medidas de reparación colectiva; sin embargo, a la fecha 4.000 millones de este proyecto de inversión han sido bloqueados por el Ministerio de Hacienda.

Es importante resaltar que los proyectos productivos se establecen con las comunidades en la fase I, generando en ellas, sentido de pertenencia; se restructuraron planes de fortalecimiento técnico, que en su fase de diagnóstico permiten un ejercicio crítico general que permite a los participantes identificar acciones de corto, mediano y largo plazo para dar sostenibilidad a los proyectos; se estableció el componente ambiental como transversal, lo cual posibilita que las acciones definidas se piensen no solo en el marco de la productividad sino de la mitigación de impactos ambientales; se realiza orientación de las actividades de inversión e implementación con un claro enfoque de negocio inclusivo, lo que facilita la generación de ingresos en estas comunidades; y se da un



acompañamiento psico-social permanente, mediante el cual se realizan procesos de superación de conflictos, mejoramiento de dialogo que permiten la articulación de aspectos sociales con el desarrollo del negocio, afianzando los lazos de confianza comunitarios.

Reparación colectiva al movimiento sindical.

La reparación colectiva al movimiento sindical colombiano se adelanta en virtud de la Ley 1448 de 2011. Es un proceso que implica un reconocimiento de las afectaciones sufridas por el movimiento sindical y sus miembros en el marco del conflicto armado. A su vez, tiene implícita la obligación del Estado de reparar integralmente y prevenir la repetición de los hechos victimizantes.

El Decreto 624 de 2016 creó y reglamentó la Mesa Permanente de Concertación con las Centrales Sindicales CUT, CGT, CTC y FECODE para la reparación colectiva al movimiento sindical. El 23 de octubre de 2019 se instaló oficialmente dicha mesa con la presencia del Presidente de la República y de los ministros indicados en el decreto.

A partir de la instalación de la Mesa Permanente de Concertación con las Centrales Sindicales CUT, CGT, CTC y FECODE, las entidades de gobierno y las centrales sindicales y FECODE, se han realizado 3 reuniones adicionales para definir de manera concertada con la Defensoría del Pueblo y el movimiento sindical, la metodología para la toma de la declaración como sujetos de reparación colectiva a nivel nacional.

Estamos a la espera de que las centrales sindicales y FECODE hagan la declaración como sujetos de reparación colectiva ante el Ministerio Público, para que establezcan el Plan Integral de Reparación Integral con la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas y así proceder al cierre de las medidas que sean establecidas.

Equidad Laboral con Enfoque de Género

Sello de Equidad Laboral “Equipares”

¡Hoy más de 90 empresas en Colombia están comprometidas con el cierre de las brechas de género a través del Sello Equipares!

Destacamos a las empresas que implementan acciones efectivas en el cierre de brechas de género con una certificación otorgada por el Ministerio del Trabajo con el acompañamiento técnico del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

En agosto de 2018 el programa contaba con 67 empresas y organizaciones con firma de acuerdos de voluntades que se han vinculado al sello desde su creación en el 2012. A



31 de enero de 2020, un total de 91 empresas hacen parte del Sello de Equidad Laboral Equipares, quienes a través de la firma de un acuerdo de voluntades entre la Ministra del Trabajo y el Representante Legal de la empresa u organización, manifiestan la voluntad de implementar el Sistema de Gestión de Igualdad de Género.

Adicionalmente, estamos próximos a firmar un memorando de entendimiento con el Ministerio de Minas y Energía para aunar esfuerzos en la vinculación de empresas de los sectores mineros y de hidrocarburos, sectores altamente masculinizados, al Sello Equipares.

Sello de Equidad Laboral “Equipares Público”

¡Sello Equipares para entidades públicas se lanzará en marzo de 2020!

Debido a los buenos resultados del Sello Equipares en el sector privado, desde hace varios años se ha venido pensando en una versión para las entidades públicas. En el 2018 se contaba con un primer borrador del manual con los requisitos y batería de herramientas para implementar el Sello Equipares en instituciones y entidades del sector público y se esperaba gestionar alianzas con otras entidades públicas para la implementación de dicho Sello.

Desde el año 2019 se ha venido trabajando de manera conjunta con la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y con el Departamento Administrativo de la Función Pública para ajustar a las herramientas y el manual y poder empezar la implementación del Sello. Al no tener competencia sobre las entidades públicas, el Ministerio del Trabajo no implementará el sello pero prestará asistencia técnica permanente en su implementación a la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y al Departamento Administrativo de la Función Pública quienes lo implementarán. Actualmente contamos con la versión final de las herramientas con las que se hará el diagnóstico de brechas de género en las entidades públicas y estamos finalizando la versión final del manual para poder dar inicio al pilotaje en el Ministerio de Minas y Energía en el mes de marzo de 2020.

Sello de Equidad Laboral “Equipares Rural”

En aras de intervenir a asociaciones y organizaciones rurales, con el fin de crear acciones para disminuir las brechas de género en la ruralidad colombiana, 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, donde convienen en cooperar para la ejecución del programa “Sello de Equidad Laboral Equipares” en Colombia, cuyo objeto es “Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y económicos 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 Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo 10 organizaciones rurales, dada la situación de orden público a finales de 2019, no fue posible visitar las organizaciones que hacen parte del sello. Es así, que el acuerdo de financiación fue prorrogado hasta el 16 de febrero de 2020, fecha en la que se entregará el informe de resultados sobre la implementación del programa en la ruralidad.

Iniciativa de Paridad de Género

El 06 de noviembre de 2019 se lanzó la Iniciativa de Paridad de Género (IPG) que corresponde a una alianza tripartita, que con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Foro Económico Mundial, busca reducir las brechas de género en el mercado laboral colombiano. Particularmente, pretende disminuir las barreras que impiden que las mujeres puedan acceder a oportunidades laborales y de liderazgo en igualdad de condiciones.

A través de esta iniciativa, se busca específicamente:

- Incrementar la participación de las mujeres en la fuerza laboral;
- Reducir la brecha salarial de género; y
- Promover la participación de mujeres en puestos de liderazgo (tanto en el sector público como en el sector privado).

El lanzamiento de la iniciativa estuvo acompañado de la presentación de las 11 acciones que deberán desarrollarse en los próximos 3 años. Actualmente, El Ministerio del Trabajo, las entidades y las empresas que hacen parte del grupo de liderazgo están conformando los grupos de trabajo para la implementación de cada una de las acciones. Adicionalmente, a través de la secretaría técnica de la IPG, se está haciendo la socialización de la estrategia para lograr la adhesión de más empresas, entidades públicas y organizaciones sindicales.

Ley 1496 de 2011

¡Después de ser aprobado dentro de la Subcomisión de Género, el Ministerio del Trabajo presenta Proyecto de Ley de Igualdad Salarial!

De acuerdo con lo decidido por la Subcomisión de Género de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales en noviembre del 2018, la reglamentación de la ley 1496 de 2011 no es posible hasta tanto esta sea modificada. Si bien esta ley tiene un fin positivo, este Ministerio ha trabajado en su reforma haciendo especial énfasis en el artículo 4 referente a los factores de asignación salarial. Esta reforma es necesaria debido a que este artículo establece factores de valoración salarial que no constituyen factores objetivos dentro de la teoría de recursos humanos ni dentro de lo dispuesto por la OIT en su Guía Detallada de Igualdad Salarial.



Con la nueva propuesta de modificación este Ministerio procura garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor al asegurar que el análisis del puesto de trabajo, etapa esencial de la evaluación objetiva del empleo, parta de un examen sistemático de factores de valoración salarial que reflejen de forma detallada las características principales de cada empleo. La importancia de promover un mecanismo de evaluación objetiva de los puestos de trabajo permite que se evalúe el puesto de trabajo y no al trabajador individualmente.

Actualmente el proyecto de ley ha sido enviado a Presidencia para su revisión y aprobación para poder ser radicado en el Congreso de la República para que surta su trámite y sea aprobado. Una vez el proyecto haya sido aprobado en el Congreso se procederá con su reglamentación en la Subcomisión de Género.

Alertas para el Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género

Víctimas

El programa Emprendiendo Sueños enfrenta un gran reto, debido al aplazamiento de los recursos por valor de 4.000 mil millones de pesos, estos recursos están destinados a la entrega de activos productivos de acuerdo con los planes de negocio desarrollados desde la vigencia 2019 y que se deben entregar a los 24 SRC en la vigencia 2020 con el fin de cerrar las medidas de reparación, las cuales fueron concertadas con la comunidad, la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas y el Ministerio del Trabajo.

Al no disponer de estos recursos, se pone en riesgo la consecución del cierre de las medidas de reparación, con lo cual se generará una acción con daño a las víctimas. Así mismo, el 75% de los sujetos perderían la inversión realizada en la vigencia 2019 (fase I), generando un detrimento para la inversión de la nación, debido a que esta inversión esta cuantificada en cultivos, animales, adecuaciones locativas y otros recursos necesarios para los proyectos productivos.

Equidad Laboral con Enfoque de Género

Teniendo en cuenta el aplazamiento de recursos por valor de 200 millones de pesos, estos recursos afectan directamente la implementación de los Sellos de Igualdad de Género Equipares”, el cual se encuentra en el Plan Nacional de Desarrollo, en el objetivo 2 “Diseñar estrategias de participación igualitaria para las mujeres en el mercado laboral, de modo que mejoren su nivel económico, con ambientes libres de violencia basada en género” y la estrategia “Rediseño y escalamiento del sello Equipares” como el principal mecanismo del Ministerio del Trabajo para aportar a la reducción de brechas salariales en el país.



Teniendo en cuenta que el Sello de Equidad Laboral Equipares, en sus distintas modalidades hace parte del Plan Nacional de Desarrollo, es necesario identificar nuevas fuentes de financiamiento o alianzas estratégicas para el fortalecimiento y expansión del programa a las distintas regiones del país. Así mismo, es crucial identificar la forma de acompañar la implementación de la estrategia de Equipares Público, en instituciones que se encuentren interesadas en seguir la línea estratégica del cierre de brechas de género.

Informe de gestión y empalme



El empleo
es de todos

Mintrabajo



Dependencia
**Oficina de Cooperación y
Relaciones Internacionales**



Compromisos Internacionales

TLC con Estados Unidos:

En el marco del TLC con Estados Unidos y Canadá las organizaciones sindicales de Colombia interpusieron quejas ante estos dos países, ambos gobiernos aceptaron las quejas e hicieron recomendaciones, que el Gobierno Nacional ha venido cumpliendo así:

Acciones de agosto 2018 – 2019

- Reunión V Ronda de Consultas, visita del Director de la Oficina de Comercio y Asuntos Laborales Mathew Levin (Diciembre 11 de 2018) y visita oficial de la Subsecretaria Adjunta de Asuntos Laborales del Departamento de Trabajo Martha Newton (Febrero 14 de 2019)
- Visita Oficial del Secretario del Departamento de Trabajo de Estados Unidos Alexander Acosta. (Mayo 13 de 2019 y la visita oficial del Departamento Laboral de Estados Unidos del Director de Asuntos Laborales Joshua Kagan, la Asesora Internacional para Asuntos Laborales y Comerciales Halima Woodhead (Julio 23 de 2019)
- Se han realizado más de 24 reuniones de seguimiento al Plan de Acción Laboral.
- Se han realizado más de 27 reuniones de seguimiento al Memorando de Entendimiento contando con el apoyo de la OIT.
- Actualmente se lleva a cabo una reunión semanal para ver el avance del MAP16

El Ministerio ha cumplido con el compromiso de entregar los informes semestrales correspondientes a los periodos de Julio – Diciembre de 2018 y Enero – Junio de 2019.

Temas pendientes (Recomendaciones de la queja)

- Culminar con el proceso de nombramiento de los inspectores.
- Correcto funcionamiento del Sistema de Información a nivel nacional: El sistema de información está instalado y en funcionamiento en las 36 direcciones territoriales, y en 86 municipales, para un total de 122 oficinas. De 100 inspecciones municipales proyectadas a implementar el SISINFO en la vigencia 2019, a la fecha aún se tienen 14 oficinas pendientes.
- Correcto uso del Sistema de Información por parte de los Inspectores: Mediante Resolución 3599 de 2017 se adoptó el sistema de información y se hizo obligatorio su uso; sin embargo, aun contamos con inspectores que no lo utilizan.
- Actualmente se está actualizando la información del sistema en la Dirección territorial de Bogotá.
- Realizar la reunión presencial de puntos de contacto entre ambos gobiernos.



- Cobro de multas/ Módulo puente: El PND aprobó que los recursos de las multas fueran para el Ministerio, para lo cual se expedido el Decreto que reglamenta el procedimiento. Un aspecto importante es que se debe fortalecer el proceso de cobro de las multas ya que esta gestión no puede desmejorarse.

TLC con Canadá

Acciones de agosto 2018 – 2019

- Visita Oficial del Ministerio de Trabajo de Canadá para hacer seguimiento al avance del Plan de Acción Laboral (Marzo 24 de 2019); visita oficial del Ministerio del Trabajo de Canadá para hacer seguimiento al avance del Plan de Acción Laboral (Noviembre 6 de 2019).
- Visita a Colombia del Coordinador del Estudio por parte de la Universidad de Ottawa como parte de la recomendación 1.5 del Plan de Acción Laboral.
- Se han realizado más de 20 videoconferencias de seguimiento al Plan de Acción Laboral.

El Ministerio ha cumplido con el compromiso de entregar los informes semestrales correspondientes a los periodos de Julio – Diciembre de 2018 y Enero – Junio de 2019.

Temas pendientes

- Estudio por parte de la Universidad de Ottawa: para revisar la posibilidad de crear un órgano cuasi judicial y la realización de un estudio independiente sobre la percepción del sindicalismo en Colombia, las posibles causas estructurales de la baja tasa de sindicalización y los problemas que afectan a los sindicatos y la negociación colectiva.
- Estudio del ESMAD: Colombia trabajará de forma conjunta con Canadá con el fin de realizar un informe independiente sobre el papel que desempeña el ESMAD en las protestas sociales. La Policía Nacional de Colombia manifiesta su firme compromiso de colaborar con el éxito de este estudio y las recomendaciones que resulten del mismo.

Organización Internacional del Trabajo -OIT-

En el año 2018, hubo un incremento considerable en las quejas de la OIT y la CETCOIT, por el cambio del facilitador y la financiación de este. Dado lo anterior, el Ministerio del Trabajo a través de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales, ha financiado junto con la OIT al facilitador para el año 2018, 2019 y así se realizará en el año 2020.



Uno de los principales logros de Gobierno ante la OIT es que Colombia no fue incluida en la lista definitiva de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, sobre Trabajo Forzoso y Trata de Personas (Convenio 29).

En el marco de la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT, dentro del caso 3254, las partes firmaron acuerdo, por lo cual la organización querellante acordó retirar la queja, lo que dio lugar a que el Comité de Libertad Sindical, decidiera cerrar el mencionado caso.

En articulación con la Secretaria Técnica de la Comisión se realiza la subcomisión de asuntos internacionales, en donde se realizan la revisión de las memorias, así como los compromisos internacionales, este año la Comisión de Expertos de la OIT analizará los convenios 87 y 98 sobre libertad sindical y negociación colectiva, por lo cual tiene un gran riesgo de ser llamado a la Conferencia en la Comisión de Aplicación de Normas por el homicidio de sindicalistas.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico -OCDE-

En el año 2018 la OCDE emitió la opinión formal para la adhesión de Colombia en el Comité de Trabajo, Empleo y Asuntos Sociales, ELSAC.

En octubre de 2019 la Ministra Alicia Arango participó en la reunión del comité ELSAC en Paris, donde se presentaron los avances de Colombia en las recomendaciones laborales de OCDE, la situación social del país y las estrategias encaminadas a proteger los migrantes venezolanos en el país.

Adicionalmente el Ministerio ha participado en reuniones del comité ejecutivo del Global Deal y apoyo técnico a la Embajada de Colombia en Paris para garantizar la participación de Colombia en esta iniciativa sueca que busca garantizar y fomentar el diálogo social en las relaciones labores.

Temas pendientes

- Una vez se cumpla el trámite interno para que Colombia sea miembro oficial de la OCDE, se debe presentar el primero de los 8 informes anuales post acceso que le solicita ELSAC a Colombia como parte de los compromisos postacceso. Es importante resaltar que OCRI ha venido trabajando y consolidando este informe, el cual se actualiza de forma bimensual.
- Trabajar en las recomendaciones laborales dadas por ELSAC y consolidar los avances de forma mensual.



Avances y Logros

- Seguimiento a las recomendaciones laborales hechas por ELSAC y consolidación de un borrador de informe de los compromisos postacceso que debe entregar anualmente el Ministerio del Trabajo.
- Colombia es el único país de América Latina que sigue siendo parte del comité ejecutivo de Global Deal.

Comisión Interinstitucional de Derechos Humanos para los Trabajadores

El Ministerio del Trabajo, preside la Comisión y articula con las diferentes entidades del Estado el seguimiento para la protección y la lucha contra la impunidad de los sindicalistas.

La Comisión Interinstitucional de Derechos humanos fue convocada de manera extraordinaria en el año 2018, durante el segundo semestre del año 2018, se llevó a cabo una reunión regional en la ciudad de Florencia (Caquetá), generando acciones tendientes a la protección de sindicalista en este departamento. Para el año 2019, llevo a cabo 4 sesiones, las cuales fueron 2 en la ciudad de Bogotá, 1 en Popayán y 1 en Pasto, en las cuales se han establecido diferentes compromisos en esta materia.

Se estima que para el 2020 se lleven a cabo 6 sesiones, de las cuales 5 de ellas se realicen en las regiones que más afectaciones a derechos humanos presenten, y la reunión de seguimiento a compromisos en la ciudad de Pasto.

Homicidios a Sindicalistas: Desde el año 2001 al año 2017 la reducción de casos de homicidios a sindicalistas ha sido del 94%, pasando de 205 casos en el año 2001 a 15 casos durante el año 2017. Sin embargo, durante el 2018 esta cifra se aumentó en 9 casos y en el 2019 se redujeron a 11 casos, los cuales se encuentran en verificación, por cuanto algunos de estos fungían como líderes sociales. La Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales del Ministerio del Trabajo ha registrado que en el año 2019 un total de 17 casos de homicidios a sindicalistas, sin embargo, hubo una reducción del 39% comparado con el año 2018.

Medidas de Protección UNP: Durante el año 2018 se realizaron 447 evaluaciones de riesgo, las cuales se determinaron que 280 fueron de riesgo extraordinario y 167 de riesgo ordinario. Para el año 2019 se recibieron 135 extraordinario y 95 ordinario, los departamentos donde se concentran más medidas de protección a favor de sindicalistas son: en primera instancia Bogotá, donde confluyen las centrales sindicales, las federaciones y las juntas directivas nacionales de los principales sindicatos, adicionalmente los departamentos Atlántico, Santander, Norte de Santander, Cesar,



Antioquia y Valle del Cauca cuentan con un número alto de sindicalistas protegidos, lo anterior debido a la situación de orden público que viven estos departamentos a lo largo de la historia, y el alto número de sindicatos existentes en los mismos.

Avances en Investigaciones: La Fiscalía General de la Nación ha logrado obtener 966 sentencias por todos los delitos de los que han sido víctimas miembros de organizaciones sindicales, por el delito de homicidios se han proferido 815, sentencias aumentando en 100 con respecto a lo reportado en el informe anterior (715), lo cual evidencia avance significativo.

Cooperación Internacional

Al iniciar la gestión en 2018 esta oficina estaba concentrada en responder asuntos internacionales, y no contaba con un equipo que soportara específicamente el tema de cooperación internacional, una vez identificada esta necesidad, durante el 2019 la administración enfocó esfuerzos en organizar y diseñar una estrategia que permitiera fortalecer estas falencias. En este sentido se diseñó y socializó con la diferentes Direcciones del Ministerio el Plan Estratégico de Cooperación y se fortaleció la interlocución con la **Agencia Presidencial de Cooperación -APC Colombia-**, desempeñando un papel mucho más activo que nos permitió participar en la elaboración de la Encuesta Nacional de Cooperación -ENCI-. Este último ejercicio posteriormente se materializó en el Sistema Nacional de Cooperación definido en el Plan Nacional de Desarrollo -Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad-, para lo cual se elaboró un Plan de Trabajo Sectorial 2019 - 2022 junto con el SENA, el Servicio Público de Empleo y la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias.

Retos:

1. Lograr que Colombia sea excluida en el 2020 de la lista de países que pueden ser llamados a la comisión de normas.
2. Cerrar la queja por el TLC con USA
3. Continuar con la calificación en 1 por trata de personas en estados unidos
4. Hacer los estudios de legislación comparada
5. Presentar el primer informe en la OCDE sobre los indicadores pots acceso.
6. Lograr que los inspectores del trabajo usen SISINFO
7. Canalizar recursos de cooperación para capacitación, inspección del trabajo, archivo sindical.
8. Lograr desbloquear los recursos de inversión de 200 millones para la delegación tripartita de Colombia en la OIT.

Informe de gestión y empalme



El empleo
es de todos

Mintrabajo



Dependencia
Oficina
Asesora Jurídica



¡Defensa de los intereses del Ministerio del Trabajo!

A nuestra llegada al Ministerio, encontramos reportados en la plataforma e-kogui 1.274 procesos activos y 1.316 procesos en la base de autocontrol, que venían siendo atendidos por el grupo de abogados de planta y contratistas del área.

Encontramos implementada la política de Prevención del Daño Antijurídico para el año 2018, cuyo objeto principal atiende la disminución de las causas de la litigiosidad de la entidad; política aprobada por la Agencia Nacional de Defensa Judicial y adoptada por la entidad mediante Resolución 3980 del 12 de septiembre de 2018, identificándose aspectos en el Proceso Administrativo Sancionatorio, causas principales de la litigiosidad de la entidad tales como: debido proceso, dosimetría y notificación de los actos administrativos sancionatorios.

Durante la gestión de esta administración, a fecha de corte 4 de febrero de 2020, se cuenta con un total de 1647 procesos judiciales reportados en e-Kogui y en la base Excel de la OAJ, **1.697** procesos; presentando una diferencia entre el registro en el e-kogui y nuestra base de datos, de 50 procesos recibidos a finales de 2019, los cuales están en proceso de análisis y registro correspondiente.

Es preciso indicar que, con corte a 31 de diciembre de 2019, el valor de las pretensiones de los procesos judiciales ascendía a \$2.765.209.545.037, con una provisión contable de \$93.158.129.723.

De los 1.697 procesos activos, 1.228 cursan en la jurisdicción contencioso administrativa, comprendiendo los medios de control: nulidad y restablecimiento del derecho, acciones de reparación directa, simple nulidad, entre otros, lo que corresponde al 72,3% del total de procesos; 409 procesos cursan en la jurisdicción ordinaria laboral, comprendiendo procesos ordinarios laborales, fuero sindical entre otros, correspondientes al 24,1%; y 60 procesos especiales que cursan en diferentes jurisdicciones, que corresponden al 3,5% del total de procesos.

Durante el 2019 y hasta el 4 de febrero de 2020, se han contestado 275 demandas; se atendieron 648 audiencias judiciales que implicaron ingentes esfuerzos de los profesionales a cargo, ya que para atenderlas deben hacer desplazamientos a nivel nacional, sin desatender las demás labores que corrientemente deben desarrollar en su lugar de trabajo; se presentaron 87 alegaciones de conclusión en primera instancia y 34 en segunda; se interpusieron 30 recursos escritos; se notificaron 132 fallos de los cuales: 108 en primera instancia (85 a favor y 23 en contra, con una favorabilidad del 78,70%) y 24 en segunda instancia (17 a favor y 7 en contra, con una favorabilidad del 41,17%).

Para los periodos 2019 y 2020 – 2021, se formularon y adoptaron políticas de prevención del daño antijurídico del Ministerio del Trabajo, a través de la Resolución 0826 del 2 de abril de 2019 “por la cual se adopta la política de prevención del daño antijurídico año



2019”, y la Resolución 5888 del 30 de diciembre de 2019 “por la cual se adopta la política de prevención del daño antijurídico periodo 2020 – 2021 del Ministerio del Trabajo”, todo ello, con el acompañamiento de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado y previa aprobación del Comité de Conciliación de la entidad.

Es importante destacar, que durante el 2019 y con el fin de minimizar el riesgo de pérdida de los procesos judiciales asociado a la vigilancia judicial, ante la escasez de recurso humano en la planta de personal para realizar labores de vigilancia judicial en todo el territorio nacional, esta administración logró la contratación de la empresa de vigilancia judicial Lupa Jurídica (recurso con el que antes no se contaba), reduciendo así el riesgo de pérdida de procesos por la ausencia de información y/o el conocimiento tardío de novedades procesales.

Por último, son tareas en curso la implementación de la política de prevención del daño antijurídico para el periodo 2020 -2021, el cumplimiento del plan de mejoramiento a observaciones de la Contraloría General de la República según cronograma establecido, el cumplimiento plan de acción año 2020 y el seguimiento especial a procesos judiciales importantes o especiales, por el impacto interno o externo y/o la cuantía.

¡Atención Oportuna de las Consultas Jurídicas elevadas el Ministerio del Trabajo!

A nuestra llegada al Ministerio del Trabajo, en el cuarto trimestre del 2018 se encontraban pendientes por resolver 142 consultas correspondientes a la vigencia 2017 y 547 consultas correspondientes a la vigencia de 2018, para un total de 689 consultas represadas.

Con el fin de minimizar el riesgo jurídico derivado de las acciones de tutela que nos podrían interponer por la no respuesta oportuna a las consultas (derechos de petición) elevadas a la entidad, debimos implementar un plan de descongestión que nos permitió evacuarlas en su totalidad durante los cuatro primeros meses del 2019, de manera concomitante con el trabajo diario de atención de las consultas que iban ingresando durante el mismo periodo.

Dentro de las actividades programadas en el Plan de Acción 2019 y Proyecto de Inversión, se había proyectado la atención de 2.782 consultas; sin embargo, la meta fue superada en un porcentaje de eficiencia de 135,29%, al haber atendido 3.075 recibidas en la vigencia 2019, más 689 consultas de otras vigencias, lo que permitió que más ciudadanos recibieran las respuestas a sus derechos de petición y/o consultas con mayor celeridad.

Es importante mencionar que uno de los compromisos de la Oficina Jurídica a través del Grupo de Consultas, hace referencia a la publicación en la página web del Ministerio, de los conceptos jurídicos más relevantes en material laboral y seguridad social, es así que,



durante la vigencia fueron publicados 135 conceptos jurídicos, a partir de las respuestas dadas a los ciudadanos, empresas y entidades del Estado que elevaron sus consultas a esta cartera.

Dentro de los retos para el 2020, se tiene la consolidación de un grupo interdisciplinario que garantice la atención oportuna de las consultas que ingresen a esta cartera.

¡Recaudo de multas con destino a los fondos de Solidaridad Pensional, Riesgos Laborales, Disciplinarios, Reintegros y Tesoro Nacional!

A nuestra llegada al Ministerio del Trabajo a finales del 2018, encontramos un histórico de 4.235 procesos de cobro coactivo y 498 procesos nuevos, derivados de las multas por incumplimiento del pago de aportes con destino al Fondo de Solidaridad Pensional y multas por incumplimiento de normas de riesgos laborales con destino al Fondo de Riesgos Laborales.

Durante el cuarto trimestre de 2018 se recaudó la suma de \$496.229.043, para un total de recaudo de \$1.832.515.598 en toda la vigencia. Para el 2019 se logró recaudar la suma de \$1.701.465.875 para un consolidado total de \$3.533.981.473 recaudados en los últimos dos años.

Durante la gestión de esta administración, a fecha de corte 4 de febrero de 2020, se cuenta con un total de 4.340 procesos de cobro en las siguientes etapas:

- 167 en cobro persuasivo
- 74 con acuerdos de pago
- 2.182 con mandamiento de pago
- 1.917 con embargos

El reto para el 2020, es lograr el incremento del recaudo efectivo de multas, así como la consolidación de un grupo de cobro coactivo en la Oficina Jurídica, que tenga la capacidad de atender de manera oportuna todas las actuaciones de cobro, mediante la implementación de las siguientes actividades:

1. Actualizar la herramienta tecnológica a fin de mejorar la eficiencia del proceso de cobro coactivo y la seguridad de la información, actividad que se viene adelantado con la oficina de las TIC, mediante la adquisición de una herramienta tecnológica idónea.
2. Implementar un plan de trabajo para avanzar en el proceso de depuración de la base de datos de cobro coactivo y avanzar en la conciliación de la información financiera con los diferentes administradores fiduciarios que manejan multas impuestas por el Ministerio del Trabajo.



3. Realizar la depuración o recalificación de la cartera de cobro coactivo, con el apoyo del área de contabilidad y la Secretaría General del Ministerio del Trabajo, en varias líneas de actuación: a) Venta de cartera a un operador especializado. b) Deterioro de cartera.
4. La definición de la estructura requerida para realizar el cobro de las multas con destino al Fondo para el fortalecimiento de la inspección, vigilancia y control creado mediante el artículo 201 de la Ley 1955 de 2019 Plan Nacional de Desarrollo.

¡Atención Oportuna y Eficaz de las Acciones de Tutela interpuestas ante el Ministerio de Trabajo!

A la fecha de llegada a la Oficina Asesoría Jurídica, (tercer trimestre 2018), en el Grupo Interno de Trabajo de Acciones de Tutelas se encontró un total de 5.242 actuaciones judiciales en sede de tutela, las cuales se atendieron oportunamente.

En el transcurso de enero a diciembre del año 2019 se registraron un total de 8.937 actuaciones judiciales en sede de tutela, presentándose un incremento de 3.695, equivalentes a un 70% sobre lo gestionado en el año anterior. Lo anterior obedeció principalmente al aumento de las tutelas derivadas de la Convocatoria 428 del 2016 (CNSC), pensiones, equidad laboral, entre otros.

Durante esta administración, el Grupo Interno de Trabajo de Acciones de Tutela atendió dos temas emblemáticos para la entidad por el impacto social: el primero relacionado con las acciones de tutela interpuesta la Asociación de Trabajadores Empleados Sindicalizados, despedidos de los Distritos y Municipios de Colombia – (ASEPUD); y otro relacionado con la Convocatoria No. 428 del 2016, las cuales fueron atendidas oportunamente, teniendo como resultado su cierre definitivo.

Se cumplió con las metas establecidas con el plan de acción del año 2019.

Como tema prioritario está la consolidación de un grupo de trabajo más robusto y capacitado, con el fin atender oportunamente el alto volumen de tutelas de la entidad y disminuir el riesgo jurídico de los posibles desacatos.

¡Se expidieron importantes instrumentos normativos para el desarrollo de la política pública de trabajo, empleo y protección social!

Durante el periodo de gestión reportado se logró la expedición de diecinueve (19) Decretos suscritos por el señor Presidente de la República, relacionados con la formulación y desarrollo de la Política Pública a cargo de la Cartera del Trabajo, entre los que cabe destacar: varios con incidencia directa en materia pensional y de otras



prestaciones (como los Decretos 1340, 1719, 1818, 2281, 2282 o 2363 de 2018); se concretó el ajuste institucional para el funcionamiento de la nueva Oficina Especial del Trabajo de Buenaventura (Decreto 2283 de 2018); se dictaron medidas para asegurar la contratación de mano de obra local en zonas de influencia de explotación minera y de hidrocarburos (Decreto 1158 de 2019); se actualizó la reglamentación para el retiro de cesantías incluyendo lo referente al que procede para ahorro programado y seguro educativo (Decreto 1562 de 2019); se suprimieron trámites innecesarios para empresarios (Decreto 2280 de 2019); se creó el permiso especial de permanencia para el fomento de la formalización – PEPFF como medida importante de atención de los venezolanos que se ha visto obligado a migrar a suelo colombiano (Decreto 117 de 2020); y así mismo se reglamentó el funcionamiento del Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social – FIVICOT (Decreto 120 de 2020), reglamentando el artículo 201 del Plan Nacional de Desarrollo.

Igualmente se expidieron más de treinta (30) Resoluciones de importante incidencia nacional en las materias de competencia del Ministerio y otras para la mejor gestión de la Entidad; cabe resaltar entre otras, la creación e implementación del Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia RUTEC (Res 4386 de 2018); la definición de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (Res 312 de 2019); establecimiento del procedimiento para la postulación selección y designación de los representantes de los trabajadores en los consejos directivos de las cajas de compensación familiar (Res 474 e 2019); adopción del campus virtual como herramienta de capacitación y formación para el fortalecimiento del conocimiento y competencia de los funcionarios del Ministerio del Trabajo (Res 1160 de 2019); y la adopción de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos (Res 2404 de 2019).

Es importante mencionar que el mayor reto que tiene el Ministerio es crear un equipo especializado en técnica legislativa y normativa, multidisciplinario, encargado de realizar la revisión de proyectos de decretos, resoluciones, circulares y demás instrumentos normativos, así como la elaboración y seguimiento de la agenda regulatoria y actualización del normograma y decretos únicos del sector trabajo y pensiones, debido a alto volumen de trámites de que se maneja, siendo la función normativa de gran impacto para la entidad.

Informe de gestión y empalme



El empleo
es de todos

Mintrabajo



Dependencia

Oficina de Tecnologías
de la Información y la Comunicación



Gobierno de TI

¡Alcanzamos un cumplimiento en el rango ALTO de la política de Gobierno Digital!

Para agosto de 2018, el Ministerio del Trabajo contaba con un plan estratégico de TI – PETI para la vigencia 2017 – 2019 de acuerdo con los parámetros de la estrategia gobierno en línea y se reportó un avance del cumplimiento de la estrategia del 77,6%. Por otra parte, se había realizado socialización en nueve (9) direcciones territoriales es decir un porcentaje del 25%. Se encontraba en desarrollo el primer ejercicio de arquitectura empresarial para la dirección de Riesgos Laborales de acuerdo con los parámetros de MinTIC.

A partir de agosto de 2018 y de acuerdo con la nueva política de gobierno y transformación digital, se construyó el plan estratégico de TI del Ministerio y el Plan Estratégico Sectorial de TI para 2019 - 2022 con la participación y aprobación de la totalidad de las entidades del sector.

Por otra parte, se desarrollaron tres (3) ejercicios de arquitectura empresarial y se inició en 2020 un nuevo ejercicio.

Así mismo, se generaron los documentos de la estrategia de gobierno digital tales como: plan de participación ciudadana por medios digitales, guía de publicación de datos abiertos para el Ministerio del Trabajo, plan de uso y apropiación de los proyectos tecnológicos para la entidad, documento de caracterización de usuario para portal y micrositos del Ministerio del Trabajo, guía de estilo y usabilidad de servicios centrados en el usuario del Ministerio del Trabajo, postulaciones a sello de excelencia, catálogo de componentes de información, políticas para la gestión de TI, entre otros.

Adicionalmente, logramos una cobertura de 78% de las Direcciones Territoriales con socialización en los temas de gobierno digital y seguridad de la información.

Los retos de este componente son la implementación de los proyectos identificados en el PETI de la entidad y el del sector, la integración del 100% de los trámites y servicios en la plataforma de GOV.CO; el aumento de la calificación del FURAG en los temas de Gobierno Digital y Seguridad de la información; aumento en un 300% de los sellos de excelencia.

En cuanto a la generación de políticas y lineamientos se requiere la realización de los siguientes: desarrollo y uso de sistemas de información en nube pública, definición del modelo de gestión de proyectos de TI y la actualización de los lineamientos de acuerdo con el modelo de gestión y gobierno de TI.



Por último, se debe continuar con el desarrollo de arquitectura empresarial para el 100% de los procesos del Ministerio, así como su seguimiento y monitoreo.

Sistemas de Información

¡Ya contamos con la Ventanilla Única de trámites y servicios para el ciudadano y desarrollamos y actualizamos más de 8 Sistemas de Información!

Para agosto de 2018, el Ministerio del Trabajo contaba con sistemas de información destinados a la gestión: gestor documental, sistema de nómina, trabajo infantil, planeación, etc. Así mismo, estaba en proceso de capacitación y adopción el sistema de trámites y servicios denominado ventanilla única y el sistema de PQRSD se encontraba en una fase inicial de apropiación por parte de los funcionarios. El sistema de información de IVC se encontraba funcionando, pero se requerían modificaciones en el desarrollo algunas de sus funcionalidades.

A partir de agosto de 2018 se realizó el lanzamiento de ventanilla única de trámites y servicios y hoy tiene cobertura nacional.

Se desarrollo la fase I y fase II del colector de pensiones que permitirá contar con la información de la afiliación de pensiones de los colombianos.

Se logró la contratación e inicio del desarrollo del sistema de información de Archivo Sindical que permitirá mediante un ambiente virtual mejorar la interacción del Ministerio con las organizaciones sindicales y entregar las certificaciones por medio de la aplicación.

Así mismo, se desarrolló el sistema de Defensa Judicial, que permitirá el control y seguimiento de los procesos que maneja la entidad.

Por otra parte, se desarrolló el módulo de presupuesto del sistema de información del Fondo de Riesgos Laborales y se desarrolló la interfase de trámites y servicios del Ministerio para la integración con GOV.CO que permitirá su uso desde el portal del estado colombiano.

Es también destacable el desarrollo de las actualizaciones y modificaciones del sistema de PQRSD, de la ventanilla de trámites y servicios y de la calculadora laboral, utilidad que es de uso constante por los ciudadanos y que se accede a través de la página WEB

Dentro de los pendientes de este componente encontramos la culminación de: sistema de información de archivo sindical (30/Marzo/2020), adecuación de trámites y servicios (10/Marzo/2020), la contratación y desarrollo del sistema de información de Riesgos Laborales (a partir de febrero 2020), apropiación por parte de los actores del colector de



pensiones: (primer trimestre 2020), contratación sistema de información de cobro coactivo (primer semestre de 2020), la implementación de los módulos de Talento Humano (primer semestre de 2020).

Por otra parte, se presentan grandes retos como son: el desarrollo de proyectos de analítica de datos para las siguientes temáticas: PQRSD, conceptos, empleo, riesgos laborales, pensiones e IVC; el desarrollo de proyecto de inteligencia artificial para respuesta de PQRSD y Conceptos; desarrollo de maestro de datos de beneficiarios de programas del Ministerio del Trabajo; desarrollo de los sistemas de información de convenios internacionales y riesgo psicosocial de riesgos laborales; implementación de Chatbot para atención al ciudadano y la formulación e implementación de los proyectos de tecnología de las Direcciones de Generación y Protección al Empleo y subsidio familiar y Movilidad y Formación para el trabajo del proyecto BID.

Seguridad de la Información

¡Estructuramos y fortalecimos el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información – SGSI del Ministerio!

En agosto de 2018, el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información del Ministerio, contaba con una estructuración de políticas general y algunos lineamientos de seguridad de la información en su primera versión; adicionalmente se tenía la aproximación inicial de levantamiento de activos de información y matriz de riesgos.

En 2019, se inició la fase del desarrollo a fondo de dicho sistema, para lo cual se realizaron las siguientes actividades: mejoramiento y estructuración de políticas y lineamientos con sus respectivos procedimientos, levantamiento de activos de los procesos del nivel central de la entidad, elaboración de matriz de riesgos de estos, definición de controles y proceso de manejo de incidentes.

Adicionalmente se realizó análisis de vulnerabilidades a la plataforma tecnológica del Ministerio, mediante 2 ejercicios que entregaron hallazgos que permiten desarrollar acciones para el fortalecimiento de la seguridad de la información.

De igual manera se realizó la adquisición de Certificados digitales para los sitios web de la entidad, permitiendo garantizar servicios de navegación seguros y confiables, ofreciendo total confianza a los usuarios que hacen uso de nuestros sistemas de información web.

Entre los retos de este componente, se encuentra, realizar la implementación tanto a nivel central como territorial, del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información y certificarnos en ISO 27001.



Para 2020 se requiere realizar las pruebas de hacking ético tanto a la plataforma como a las aplicaciones más importantes del Ministerio del Trabajo y fortalecer la cultura de seguridad de la información.

Transparencia, colaboración y participación

¡Llegamos al 98% de cumplimiento de Ley de transparencia!

Para agosto de 2018, el cumplimiento de ley de transparencia era del 76%, en cuanto a datos abiertos se tenían publicados 10 set de datos, y se contaba con 3 certificaciones de MINTIC en interoperabilidad.

A partir de agosto de 2018, incrementamos en un 22% el indicador de ley de transparencia, llegando a un 98%, de acuerdo a la matriz de transparencia y el sistema de información de la Procuraduría General de la Nación.

Actualmente contamos con 31 set de datos abiertos publicados en la plataforma GOV.CO y DATOS.GOV.CO, lo que representa un incremento del 300% respecto a 2018.

Adicionalmente se cuenta con 4 nuevos certificados de sello de la excelencia otorgados por MINTIC y se obtuvieron 2 nuevas certificaciones de interoperabilidad.

En cuanto al registro de Base de Datos personales ante la SIC, contamos con 39 registros.

Por otra parte, se han desarrollado 2 ejercicios de participación por medios electrónicos. Uno de ellos con el apoyo de urna de cristal.

Los retos de este componente son: aumentar en un 100% set de datos nuevos ante GOV.CO. y actualizar los existentes; disponer de una metodología y realizar el levantamiento de base de datos personales ante la SIC 2020.

Para el cumplimiento de la Ley de Transparencia, se requiere lograr que las áreas apropien la cultura de mantener actualizada la información y de esta manera contar con un el cumplimiento constante del 100%.

Por último, se deben realizar dos (2) ejercicios de participación para esta vigencia.

Informe de gestión y empalme



El empleo
es de todos

Mintrabajo



Dependencia
Oficina Asesora
de Planeación



Direccionamiento Estratégico

Mapa estratégico institucional

El mapa estratégico institucional se construyó bajo una aproximación a la metodología del Balanced ScoreCard (BSC) o Cuadro de Mando Integral, adaptándola a las necesidades y prioridades del Ministerio, en esta metodología se armoniza los objetivos estratégicos de la Entidad con los de la administración y operación para el cumplimiento de una visión compartida.

Como producto del ejercicio de direccionamiento estratégico planteado desde el Ministerio, se lograron determinar las tres perspectivas que estarían asociadas a una entidad estatal de carácter social como lo es el Ministerio del Trabajo, la cual tiene alineados cinco objetivos estratégicos que responden a la misionalidad y la institucionalidad del ministerio. Lo anterior permite a la entidad operar con una visión general, conjunta e interrelacionada de los distintos objetivos estratégicos e institucionales.

Para la vigencia 2020 es importante establecer el plan estratégico sectorial, el cual debe alinear el plan estratégico institucional del Ministerio, junto con los planes estratégicos de las entidades que hacen parte del sector trabajo.

Igualmente, es importante estructurar el tablero de control de la entidad, el cual, de manera gerencial permita el seguimiento periódico para toma de decisiones desde la Alta Dirección.

Plan de Acción Institucional

A finales del 2019 se desarrolló la construcción del plan de acción institucional 2020, la cual es la herramienta de seguimiento, establecida para dicha vigencia, con la cual se realizará la medición del cumplimiento de cada uno de los objetivos e iniciativas estratégicas.

Dicha herramienta contiene:

- Indicadores establecidos a 4 años (asociados en la plataforma del Gobierno Nacional SINERGIA) y que dan cuenta del cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2022.
- Iniciativas para desarrollar durante la vigencia, las cuales se denominaron “tácticas” y alinean las temáticas con los planes operativos que se desarrollarán durante la vigencia para dar cumplimiento a las diferentes estrategias.
- Actividades que determinan las acciones que permitirán hacer seguimiento al desempeño de los indicadores y sus respectivas iniciativas.



Rediseño Institucional

En el marco de lo formulado en Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022, la decisión de rediseñar el Ministerio del Trabajo encuentra fundamento en la necesidad de imprimir un cambio en el modelo de gestión y organización, en sus diversos aspectos: el modelo de intervención o negocio, el modelo de operación por procesos, sus objetivos, funciones, y su estructura general y por dependencias, de tal forma que le permita desarrollar sus funciones de manera efectiva.

Con base en lo anterior, la señora ministra solicitó adelantar el proceso para contratar el Rediseño Institucional del Ministerio, realizando un diagnóstico en cuanto al Servicio Público de Empleo y la Unidad de Organizaciones Solidarias.

El proceso se materializó a través del contrato No. 337 de 2019 suscrito con la Universidad Distrital, el cual se desarrolló conforme a la Guía de Rediseño Institucional de la función Pública. El proceso inició en el mes de agosto y está previsto para concluir en febrero de 2020, se realizó un contrato por valor de \$780 millones con el objeto de: “Realizar un estudio técnico para la modernización y fortalecimiento estratégico del Ministerio de Trabajo, acatando los lineamientos y orientaciones que en la materia a dispuesto el Departamento Administrativo de la Función Pública.”

La Oficina Asesora de Planeación, apoya la supervisión que está en cabeza de la Secretaría General. A la fecha se han entregado los cuatro productos pactados en el contrato y se encuentra en ajustes el último producto relacionado con las cargas laborales, las memorias justificativas de la estructura y la planta propuesta, así como el proyecto de decreto de la estructura propuesta y los costos.

La propuesta de la nueva estructura es la siguiente:

1. Despacho del Ministro

- 1.1. Oficina Asesora de Planeación (Se mantiene)
- 1.2. Oficina Asesora Jurídica (Se mantiene)
- 1.3. Oficina de Tecnologías de la Información y la Comunicación – TIC (Se mantiene)
- 1.4. Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales (Se mantiene)
- 1.5. Oficina de Control Interno (Se mantiene)
- 1.6. Oficina de Control Interno Disciplinario (Pasa de Secretaría General al despacho)
- 1.7. Oficina de Intervenciones Especiales y Articulación Territorial (Se crea)

2. Despacho del Viceministro de Empleo, Pensiones y Economía Solidaria (Se amplía su denominación)

- 2.1. Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar (Se mantiene)
 - 2.1.1. Subdirección de Migración Laboral (Se crea)
 - 2.1.2. Subdirección de Formalización y Protección del Empleo (Se mantiene)



- 2.1.3. Subdirección de Subsidio Familiar (Se mantiene)
- 2.2. Dirección de Formación para el Trabajo y Aprendizajes Previos (antes movilidad y formación para el trabajo)
- 2.3. Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones (Se mantiene)
 - 2.3.1. Subdirección de Pensiones Contributivas (Se mantiene)
 - 2.3.2. Subdirección de Subsidios Pensionales, Servicios Sociales complementarios y otras prestaciones (Se mantiene)
- 2.4. Dirección de Economía Solidaria (Nueva dependencia)
- 2.5. Dirección de Servicios de Empleo (Nueva dependencia)

3. Despacho del Viceministro de Relaciones Laborales, Prevención e Inspección (Se modifica su denominación)

- 3.1. Dirección de Riesgos Laborales (Se mantiene)
 - 3.1.1. Subdirección de Medicina Laboral (Nueva dependencia)
 - 3.1.2. Subdirección de Prevención y Promoción (Nueva dependencia)
- 3.2. Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo (Se mantiene)
 - 3.2.1. Subdirección de Protección Laboral (Se mantiene)
 - 3.2.2. Subdirección de Promoción de la Organización Social (Se mantiene)
- 3.3. Dirección de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control (cambia su denominación)
 - 3.3.1. Subdirección de Prevención, Conciliación, Negociación y Tribunales de Arbitramento (Nueva dependencia)
 - 3.3.3. Subdirección de Inspección, Vigilancia y Control (Se mantiene)
 - 3.3.4. Subdirección de Fortalecimiento de la PIVC y Gestión de Información (Se transforma, antes de gestión territorial)

4. Secretaría General

- 4.1. Subdirección Administrativa y Servicio al Ciudadano (Se modifica)
- 4.2. Subdirección Financiera (Se crea)
- 4.3. Subdirección de Gestión del Talento Humano (Se mantiene)

Actualmente se encuentra en trámite el último pago por valor de \$156.000.000 relacionado con los manuales de funciones y el proyecto final de decreto de modificación de estructura.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión

Índice de desempeño institucional

El Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión - FURAG es la herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control del desempeño institucional, el cual es administrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP.



Para la vigencia 2018, el Ministerio del Trabajo obtuvo un puntaje de 72.1 sobre 100, ubicándose por debajo del promedio nacional, el cual fue de 80.4 y comparado con los puntajes obtenidos por las seis entidades adscritas y vinculadas del Sector, el Ministerio ocupó en el 4° puesto.

Con el fin de mejorar dichos resultados, se elaboraron planes de mejoramiento por política del Modelo y asistencia técnica, cuyo fin último es el de aumentar el avance de la gestión por medio del Índice de desempeño institucional para el 2019, el cual será medido entre febrero y marzo de esta vigencia.

Durante esta vigencia se continuarán las acciones para la implementación de las políticas del Modelo con el fin de fortalecer el desempeño institucional de la entidad. Para este cuatrienio la meta es aumentar como mínimo 10 puntos en el índice de desempeño institucional.

Con respecto a algunas políticas del modelo se tiene contemplado fortalecer la estrategia de participación ciudadana y de rendición de cuentas y la gestión del conocimiento del conocimiento y de la innovación.

Sistema de Información de Gestión Estratégica y de Calidad

Las necesidades actuales de integración de la planeación y el seguimiento del desempeño institucional, enmarcados en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, hacen que sea necesaria una herramienta eficiente, que permita integrar los planes estratégicos, planes de acción y otros planes específicos y la gestión de calidad.

Es por ello, que al finalizar la vigencia 2019, se adquirió una herramienta que supla las necesidades anteriormente mencionadas y esta se encuentra en implementación a todo nivel de la entidad durante esta vigencia.

El sistema de información permite gestión la información del mapa estratégico, planes, indicadores, riesgos, documentos, auditorias, mejoras y reuniones a través de diferentes módulos. El número de licencias adquiridas es ilimitado.

Además, contados con 20 licencias del módulo analítico, que nos permitirá realizar el análisis de información para la toma de decisiones, política pública y gestión estratégica en el Ministerio.

Informe de gestión y empalme



El empleo
es de todos

Mintrabajo



Dependencia
Subdirección
Administrativa y Financiera



Gestión Administrativa y Financiera

Gestión Presupuestal

En materia presupuestal para el 2018, se tenía déficit en gastos de funcionamiento por un valor de \$4.000 millones destinados a financiar gastos para la adquisición de bienes y servicios. Sin embargo, por solicitud de la señora ministra fue aprobado el valor total de la suma solicitada.

Además, se efectuó una distribución en el presupuesto de gastos de funcionamiento por un valor de 11.830 millones de pesos, garantizando así el cierre de gestión 2018 con los recursos aprobados por el Ministerio de Hacienda.

Para la vigencia de 2019, se solicitaron y aprobaron recursos para la adquisición de bienes y servicios por valor de 8.164 millones de pesos. También, fueron aprobados recursos por valor de \$145 millones de pesos, para cubrir el pago de las nóminas de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2019, por concepto de incapacidades y licencias de maternidad y paternidad (rubros que se estaban en transferencias corrientes).

Con relación a la vigencia 2020, se logró que el presupuesto asignado fuese mayor a lo ejecutado en la vigencia 2019, para los gastos de personal y para la adquisición de bienes y servicios, que desafortunadamente en vigencias anteriores se encontraba muy por debajo del valor ejecutado en la vigencia inmediatamente anterior.

A continuación, mostramos en cuadro comparativo el comportamiento de la vigencia 2019 versus 2020.

COMPARATIVO RECURSOS 2019 - 2020	APR. VIGENTE 2019	COMPROMISO 2019	APROPIACIÓN 2019	% APROPIADO 2020 / COMPROMETIDO 2019
Gastos de personal	\$ 126.126	\$ 122.358	\$ 137.088	12,04%
Adquisición de bienes y servicios	\$ 36.724	\$ 35.548	\$ 35.896	0,98%

Millones de pesos

Para la vigencia 2020, se requiere contar con suficientes recursos para el pago de la adquisición de bienes y servicios, situación que nos obligó a iniciar el trámite ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, para la aprobación del traslado presupuestal en gastos de funcionamiento por un valor de \$ 6.631 millones pesos, documento que se encuentra en trámite en ese Ministerio.



Los recursos anteriores son necesarios para: i) el pago a la Comisión Nacional del Servicio Civil en la realización del proceso de concurso de méritos para los 577 cargos de carrera administrativa, ii) Cumplimiento de acuerdos sindicales como el programa de bilingüismo , entre otros, iii) Planes de bienestar que incluya temas de innovación y de fortalecimiento del clima y la cultura laboral a nivel nacional del Ministerio, iv) La contratación del servicio de vigilancia de los procesos judiciales y de las actuaciones prejudiciales que cursen en los diferentes despachos judiciales y Procuradurías del país, y v) garantizar los programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Gestión Contable

Los estados financieros a 31 de diciembre de 2017 se encontraron debidamente auditados por la Contraloría General de la República, concluyendo que no presentaron razonablemente la situación del Ministerio toda vez que se evidenciaron incorrecciones materiales, presentado deficiencias frente al control interno contable de su propiedad planta y equipo. Por lo tanto, la opinión de los estados contables fue negativa.

Por otro lado, el manual de políticas contables se encontraba desactualizado y faltaba armonizar las políticas directamente al proceso financiero del Ministerio.

En cumplimiento con lo establecido en la resolución 533 de 2015, expedida por la Contaduría General de la Nación (CGN) y del Instructivo 002 de 2015, documento de orientación para las entidades del gobierno para la determinación de los saldos iniciales bajo el nuevo Marco Normativo, el Ministerio realizó entre otras las siguientes actualizaciones a los estados financieros.

- a) Se realizó el proceso de actualización del manual de políticas contables y se aprobó mediante resolución 5835 de diciembre 24 de 2019.
- b) Las cuentas por cobrar: En consonancia con el nuevo manual de políticas contables se aplicó modelo de deterioro impactando en los estados financieros en la cuantía de \$ 9.094 millones.
- c) Respecto al deterioro de terrenos: Se adiciona a la política el análisis de deterioro, el valor de los terrenos que para nuestro ejemplo actual hubo necesidad de calcularlo al inmueble de la Dirección Territorial de Santander, edificio Patricia por un valor de \$222 millones.
- d) Provisiones: Se calcula la provisión de los procesos judiciales de acuerdo con la clasificación “REMOTA-PROBABLE Y POSIBLE, según lo establecido en la Resolución 5214 de diciembre 2017, en la cual se adopta una metodología de reconocido valor técnico para el cálculo de la provisión contable de los procesos judiciales, conciliaciones extrajudiciales y trámites arbitrales en contra del Ministerio del Trabajo.



En conclusión, se logró tener una opinión con salvedades de los Estados Financieros 2018. Situación que no se presentaba en los últimos 5 años, el cual es un factor importante para el fenecimiento de la cuenta del Ministerio.

Para la vigencia 2019, se proyecta obtener unos estados financieros a diciembre 31, debidamente auditados por la Contraloría General de la República con una situación financiera del Ministerio, ajustada al 100% bajo la mirada del nuevo marco normativo, evidenciando el reconocimiento y la revelación en las notas de los Estados Contables y Financieros, presentando cifras razonables. El resultado final es generar una opinión limpia sin ninguna salvedad, o con observaciones de fácil mejoramiento, conforme a lo establecido en la normatividad de la Contaduría General de la Nación.

Gestión de Tesorería

Para la vigencia 2018, los indicadores, reflejaron un regular resultado en los rubros Gastos de Personal (octubre), Bienes y Servicios (febrero) e Inversión (enero, febrero y septiembre). Esta situación mostraba incumplimiento en el uso del PAC no utilizado INPANUT, importante para la asignación mensual de recursos que efectúa el Ministerio de Hacienda.

Para la vigencia 2019, se generan lineamientos para la gestión del Programa Anual de Caja PAC, mejorando considerablemente el indicador INPANUT en un 98%. Con una mejor ejecución de los recursos durante la vigencia, se logró una mayor asignación de dinero para ejecutar en el 2019, tal y como se muestra en el siguiente cuadro resumen:

Rubro	% asignado del total apropiado	Valor asignado y pagado vigencia – 2018 (en millones \$)
1-1 Gastos de Personal	96,93	115.471
1-2 Bienes y Servicios	90,11	327.030
1-3 Transferencias	84,42	16.804.264
3-8 Inversión	94,37	256.128
4-3 Transferencias SSF	0,99	3.147.999
6-8 Inversión SSF	91,62	1.138.370

Para la vigencia 2020, se tiene proyectado aumentar los resultados del INPANUT, para todos los rubros del Ministerio del Trabajo y de esta manera evitar castigos en la asignación de recursos por parte del Ministerio de Hacienda.

Gestión contractual

Para la vigencia 2018 y 2019, se celebraron el siguiente número de contratos:



Vigencia	Procesos de selección (Mínima Cuantía, Selección Abreviada, Concurso de Méritos y Licitación)	Acuerdos Marco de Precios	Contratos	Convenios
2018	30	13	562	58
2019	38	47	458	45

En prestación de servicios durante dichas vigencias se celebraron:

Vigencia	Ítem	Personas Naturales	Personas Jurídicas
2018	Cantidad	506	19
	Valor Total (\$)	18.866.567.536	9.098.214.541
2019	Cantidad	401	16
	Valor Total	16.666.550.671	8.345.301.186

Durante esta vigencia se han implementado diferentes estrategias con el objetivo de mejorar el proceso de gestión contractual, así:

- Actualización del Manual de Contratación de la Entidad
- Mejora y actualización de la documentación del proceso.
- Elaboración de un modelo de estudio del sector creado de conformidad con la guía establecida por Colombia Compra Eficiente
- Fortalecimiento del proceso de gestión contratación mediante la capacitación sobre estudios del sector en la Entidad.
- Se actualizaron las normas y redacción de los diferentes pliegos de condiciones de los procesos de selección y se fijaron criterios y lineamientos generales frente a los requisitos solicitados en cada uno de ellos.
- Se disminuyeron los tiempos de respuesta en la contratación directa de prestación de servicios, los cuales se encontraban en 3 días aproximadamente, y se redujeron a tan sólo 1 día.
- Se incrementó en un 3,75 % respecto al año 2018 el porcentaje de procesos de selección adelantados para efectos de satisfacer las necesidades evidenciadas por las áreas del Ministerio del Trabajo, logrando con esto optimizar recursos en la Entidad y encontrar una variedad ofertas sumamente atractivas que permitan la ejecución idónea y satisfactoria de los diferentes contratos o proyectos.
- Se generó un incremento de un 80% del porcentaje de participación de proponentes en los procesos de selección de la Entidad.
- No se presentaron incumplimientos contractuales en la vigencia 2019.
- Se implementaron planes de liquidaciones con el objetivo de descongestionar las labores, en este sentido se obtuvo como resultado un avance de 35 por ciento pasando de 115 contratos por liquidar a 75.



Para esta vigencia se tiene proyectado continuar con:

- Socializar e implementar en la Entidad el nuevo formato de Matriz de Riesgos creado de acuerdo con el CONPES 3714 de 2011.
- Avance online de los procesos contractuales a través de la plataforma SECOP II.
- En el mes de junio de 2020 se deberá cumplir el plan de descongestión de archivo, logrando enviar los expedientes contractuales hasta la vigencia 2018.

Administración de Bienes y Servicios

En el 2018 encontramos 136 inspecciones de los cuales 67 de ellas están en una situación precaria en cuanto a dotación de mobiliario. Además, no se encontraba totalmente identificado el inventario (plaquetización), en las inspecciones de trabajo a nivel nacional, tan solo se contaba con una información en una base de datos sin haber realizado una toma física real.

Por otro lado, los contratos de funcionamiento no contaban con vigencias futuras situación que provocaba interrupción en el servicio al inicio de vigencia como de posibles situaciones contractuales fuera de ley. Así mismo se reflejó un desmejoramiento en el bienestar del funcionario debido al hacinamiento que se reflejaba en el piso 11, laborando aproximadamente 100 servidores públicos en un área disponible solo para 80 funcionarios.

Acompañamiento a las Direcciones Territoriales

Se asumió el control de los arrendamientos de las sedes para las Direcciones Territoriales e Inspecciones municipales. Es importante señalar que, para el cumplimiento de la delegación, se ha brindado asesoría para adelantar los respectivos procesos contractuales a través de la plataforma SECOP II.

De otra parte, durante la vigencia 2019 se dieron de baja bienes obsoletos e inservibles en las Direcciones Territoriales de Valle del Cauca, Arauca, Tolima, Sucre, Magdalena, Córdoba, Cauca, Antioquia Central, San Andrés, Santander y las Oficinas Especiales de Urabá y Barrancabermeja.

Así mismo se adquirieron e instalaron mobiliario en 15 Direcciones Territoriales, 3 Oficinas Especiales y 54 Inspecciones por un total de \$390 millones de pesos, entre sillas, puestos de trabajo, tándem, mesas de juntas y estantes metálicos, todo esto con el fin de mejorar el funcionamiento y bienestar de los funcionarios. Lo más importante fue que se logró dotar de mobiliario a las inspecciones que nunca antes se había realizado.



Por otro lado, se realizaron vigencias futuras para la prestación de servicios de rutas, vigilancia, aseo y cafetería, arrendamientos y protección. Permitiendo mejorar el funcionamiento interno del Ministerio del Trabajo y con el fin de evitar la generación de hechos cumplidos por cambios de vigencias.

Además, se logró plaquetizar el 100% de los bienes muebles en las direcciones territoriales e inspecciones a nivel nacional permitiendo la total identificación del inventario.

Se arrendaron las oficinas 303 y 306 para que la Oficina de Control interno Disciplinario, desarrollara eficientemente sus funciones y actividades, lo que además permitió mejorar el bienestar laboral de los servidores del piso 11, como también, la adecuación y mejora del sitio de trabajo del grupo de atención al ciudadano.

Con el nuevo contrato de vigilancia se mejoró la seguridad de los funcionarios a través de la instalación de cámaras de seguridad y biométricos para el respectivo control.

Para la vigencia 2020, se tiene proyectado: i) construir la sede de la Dirección Territorial de Chocó; mantener el control de los inventarios a través de actualizaciones sistemáticas; continuar con el mantenimiento de las sedes propias para mejorar las condiciones de los funcionarios y usuarios; mejorar el proceso de bajas de bienes muebles obsoletos en las direcciones territoriales, para seguir depurando los inventarios del Ministerio de Trabajo; planear la compra de nuevas sedes para el Ministerio del Trabajo que se encuentran pagando un arriendo importante.

Gestión Documental

El Ministerio contaba con 6.200 metros lineales de archivo en la bodega de custodia incluido el archivo sindical, sin una planeación puntual por parte del grupo de archivo sindical y además, se encontraron digitalizadas e indexadas las series de nómina y resoluciones del Ministerio del Trabajo. Los demás expedientes se encuentran únicamente en medio físico, pendiente de digitalizar y por último, no se tenían vigencias futuras para los servicios de bodegaje y correo institucional.

Teniendo en cuenta lo anterior, presupuestalmente, se cuenta con el rubro completo para la custodia y bodegaje de los documentos de Archivo Sindical y del Archivo Central. Actualmente se tiene un estimado de 8.072 metros lineales.

De otra parte, se realizó la eliminación de archivos en las Direcciones Territoriales de Putumayo y Santander. Se encuentra en ejecución la eliminación documental de las Direcciones Territoriales de Valle del Cauca, Casanare y Huila.

Para el 2019 se logró contratar la digitalización e indexación de la serie documental historias laborales, a la fecha se han digitalizado 13 mil historias laborales del Ministerio.



Obtuvimos la autorización por parte del Ministerio de Hacienda y Crédito Público con el fin de calificar vigencias futuras para el servicio de correo, suscribiendo contrato interadministrativo con Servicios Postales Nacionales hasta junio 31 de 2022.

Para esta vigencia, se requiere continuar con la eliminación controlada de archivos en las Direcciones Territoriales y el nivel central; tramitar las vigencias futuras para el servicio de bodegaje del nivel central y el archivo sindical y elaborar las Tablas de Valoración Documental.

Soporte Tecnológico

En el 2018 estaba el contrato 540 de 2017 con INFOTIC S.A. que incluía servicios como: mesa de servicio, suministros de equipos de cómputo, equipos de red (55 equipos de red en DT y tres en data center), conectividad (canales de comunicaciones MPLS entre sedes 36 enlaces para DT y 108 enlaces para inspecciones y dos canales de Internet en IPv4) y 500 Licencias office 365 en un plan E3 permitiendo tener correo electrónico en la nube.

A través del contrato 593 de 2018, que incluyó servicios como: mesa de servicio, suministros de equipos de cómputo: (1.948 equipos de cómputo renovados a nivel nacional reemplazando infraestructura entre 3 a 5 años de antigüedad está en un 100%), Sistema de Seguridad (Se dispone de sistemas de antivirus de Microsoft para los equipos locales y endpoint para servidores, más una línea de seguridad perimetral de análisis avanzado – avance del 98%), servidores, almacenamiento y backups (rediseño tecnológico de la infraestructura tecnológica (servidores), que garantiza un mayor nivel de disponibilidad de los sistemas), Conectividad (ampliación de cobertura de internet, pasando de 118 a 156 canales - avance 96%); se implementó el protocolo IPV6, Office 365 (Se han habilitado sistemas para el trabajo colaborativo en la suite de office 365 que permiten impulsar la productividad de los servidores públicos como Microsoft Teams, Planner, Sharepoint, Yammer, entre otros) y se completó el rediseño de infraestructura Oracle.

Para esta vigencia tenemos proyectado: la puesta en producción de los proyectos de Pensiones y Archivo Sindical; aumentar el nivel de seguridad en la infraestructura de red; mejorar la arquitectura de red en el data center sede central del Ministerio; implementar en HA, servicios como AD, WSUS, DHCP; rediseñar los formularios de las aplicaciones de IBM para mejorar los tiempos de respuesta en la aplicación; automatizar procesos administrativos como: i) Gestión de comisiones, ii) Gestión de Paz y Salvos, iii) Certificados Laborales, iv) Procesos de recursos físicos y v) Procesos del área recursos humanos.



Proyecto Ministerios

El contrato Interadministrativo No. 444 de 2013, suscrito entre el Ministerio de Trabajo y la Empresa Nacional de Renovación y Desarrollo Urbano Virgilio Barco, hoy Agencia Nacional Inmobiliaria Virgilio Barco Vargas, con el objeto de “*La EVB se obliga a gestionar el desarrollo de una sede administrativa para el Ministerio del Trabajo, como parte del proyecto “Ministerios” ...*”, por valor de 19.910.274.000 pesos y un plazo de ejecución de cinco (5) años prorrogables, fue prorrogado el 21 de diciembre de 2018 por el término de un (1) año y realizó una segunda prórroga el 18 de diciembre de 2019 por el término de 5 años.

El Ministerio ha venido realizando el seguimiento de los recursos que se encuentran en una fiducia mercantil y los registros de las operaciones financieras están en los estados contables.

Actualmente el saldo a 31 de diciembre de 2019 es de 6.049 millones de pesos, después de pagos por compra de predios y otros gastos, e ingresos por rendimientos financieros.

Gestión de Atención al Ciudadano

Atención al Ciudadano

Durante la vigencia 2018, se atendieron a través de los distintos canales a 1.262.016 ciudadanos (canal presencial - 22%, canal virtual - 21%, canal escrito -17%, canal telefónico - 40%).

Actualmente se encuentra el operador Americas Businnes Process Services S.A. a cargo del Contac Center hasta el próximo 30 de abril. Este operador cuenta con los servicios de canal telefónico a nivel nacional y el servicio de click to call, a través de la página web.

Además, orienta al ciudadano en temas de carácter laboral; realiza agendamientos para consulta presenciales con nuestros inspectores; brinda servicios virtuales de comunicación con el ciudadano, tales como: video llamadas, que incluyen intérprete de señas (eliminando barreras de comunicación y acceso a la información), chats, y Messenger a través de Facebook.

En 7 meses de la vigencia 2019 se atendieron 984.421 ciudadanos así: (canal presencial - 31%, canal virtual - 12%, canal escrito - 27%, canal telefónico - 30%).

Se diseñaron y desarrollaron mejoras al aplicativo SISECI y durante el primer trimestre de 2020 entrarán en implementación dichas mejoras.



Se estableció la línea Anticorrupción: Este servicio es prestado a través del canal telefónico, en donde los ciudadanos pueden interponer sus denuncias relacionadas con posibles hechos de corrupción o conductas inapropiadas de los servidores públicos de la Entidad.

Se capacitaron a 213 funcionarios en 35 asistencias técnicas realizadas a nivel nacional, estas asistencias fueron enfocadas básicamente a fortalecer el conocimiento en el manejo del aplicativo SICESI y depuración de la anterior plataforma KAYACO.

Para esta vigencia se proyecta lograr la estabilización de los servicios de manera permanente y continua a nivel central y en las diferentes Direcciones Territoriales, con el apoyo de la Oficina TIC y Soporte Informático, del módulo SISECI. Así mismo, se espera que dentro de las mejoras contratadas con SOAINT, se logre la consecución de un reporte fiable de las PQRSD pendientes por atender por cada dependencia del Ministerio, para que se pueda realizar un seguimiento para el cumplimiento de los términos de ley y lograr completamente la depuración del sistema KAYACO.

Además, la implementación a nivel nacional del módulo de registro en el canal presencial, el cual permitirá obtener cifras reales y verificables, recolección de información para generar estadística de impacto como caracterización de ciudadanos o grupos de interés, ubicación geográfica, temas de mayor consulta verbal, calidad en la respuesta y desarrollo del módulo de reportes para la pantalla de registro presencial, pese a que se cuenta con un sistema de recolección de información, en la actualidad no se tiene desarrollada la funcionalidad que permita ver la información por periodos de tiempo o por los diversos criterios de recolección.

Por último, se debe llevar a cabo la elaboración del Manual de Atención al Ciudadano y la política de servicio a la ciudadanía.

Informe de gestión y empalme



El empleo
es de todos

Mintrabajo



Dependencia
Subdirección de
Talento Humano



GESTION DEL TALENTO HUMANO

Teletrabajo

A agosto de 2018 no se había dado cumplimiento en su totalidad a la normatividad respectiva, en cuanto a: adaptación del Manual de funciones, competencias laborales, coordinación con la ARL para incluir la modalidad de Teletrabajo, la guía para la promoción y prevención, control y seguimiento por parte del Comité Coordinador de Teletrabajo, hojas de vida sin soportes e incumplimiento de los deberes y obligaciones del teletrabajador.

Por lo tanto, se elaboró la Resolución N°3707 de 2019, con el fin de reglamentar la modalidad de Teletrabajo, a partir de la cual se reactivaron los procesos, identificando a los aspirantes, realizando las evaluaciones pertinentes y con el apoyo del Comité Coordinador de Teletrabajo, se realizó la inscripción de funcionarios. Actualmente existen 23 funcionarios vinculados al programa.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

la implementación de Sistema se encontraba sin parámetros establecidos para el buen desarrollo de dicho objetivo.

Conforme a la normativa vigente se adelantó y se gestionó el reconocimiento, identificación, intervención, seguimiento y control a los factores de riesgo que se dan en la relación condición de trabajo - condición de salud, de los servidores públicos de la entidad.

Además, se ha realizado:

1. Actualización la Matriz de Peligros
2. Actualización de la batería documental del Sistema de Gestión
3. Se fortaleció la implementación del Sistema de Gestión
4. Articulación de acciones con la Administradora de Riesgos Laborales – ARL Positiva, la Caja de Compensación – Compensar y algunos aliados estratégicos
5. Exámenes médicos ocupacionales
6. Elaboración y aprobación de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
7. Elaboración y actualización del Programa de Reintegro, Reubicación y Reconversión Laboral
8. Elaboración del procedimiento de notificación, reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales
9. Realización de Inspecciones de puestos de trabajo en Nivel Central y diferentes Direcciones Territoriales



10. Adquisición de desfibriladores
11. Adquisición de elementos de adecuación postural
12. Se ampliaron las estrategias de Atención y Respuesta a emergencias en tres Direcciones Territoriales y Nivel Central (Emermédica)

Para esta vigencia se debe:

- Suministrar los elementos de dotación institucional a los funcionarios que realicen actividades de campo, así como visitas en zonas de alto riesgo para mitigar los factores de Riesgo público (febrero) “Chalecos”
- Fortalecer las bases, campos de información del SG-SST a través de la actualización de matrices de peligros y riesgos en todas las Direcciones Territoriales (36) y los planes de emergencia.
- Estructurar e implementar el Programa estratégico de seguridad vial
- Fortalecer y actualizar el Sistema de Vigilancia Epidemiológico
- Fortalecer los comités Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST, Comité Convivencia Laboral y Comité de brigadas de emergencias).
- Actualizar el diagnóstico de condiciones de salud de los funcionarios adscritos al Ministerio del Trabajo con la ejecución de las valoraciones médicas periódicas y la identificación de los factores de riesgo Psicosocial.

Incapacidades

En el año 2018, se desarrollaron las siguientes actividades:

- Cobro persuasivo a EPS y ARL respecto a incapacidades prolongadas
- Registro de más del 90% de los funcionarios en el SAT (Sistema de Afiliación Transaccional)
- Se elaboran bases de datos de incapacidades
- Reconocimiento de pensiones de invalidez por parte de las AFP

Durante la vigencia 2019, se desarrollaron las siguientes actividades:

- Seguimiento recobro a EPS (Empresa Pública de Salud)
- Procedimiento de incapacidades
- Reporte de los funcionarios que cumplen 180 días de incapacidad.
- Seguimiento de las incapacidades

Para esta vigencia se debe:



- Realizar el recobro efectivo de incapacidades
- Seguimiento oportuno incapacidades de 90, 120 y 180 días.
- Sistematizar las novedades de incapacidades
- Generar reportes por análisis de diagnóstico de enfermedad
- Mejorar el reporte oportuno de las incapacidades

Planta de Personal

La Planta de Personal a corte del 31 de enero de 2020, está conformada de la siguiente manera:

PLANTA DE PERSONAL MINISTERIO DEL TRABAJO 31/01/2020		
TIPO DE VINCULACION	No. CARGOS OCUPADOS	No. CARGOS TOTALES
PLANTA GLOBAL	1672	1778
CARRERA	365	365
CARRERA ENCARGADA	189	189
PERIODO DE PRUEBA	353	353
PROVIS	670	670
VACANTES		201
LNYR	95	103
CARRERA	2	2
LNYR	93	93
VACANTES		8
TOTAL	1672	1.881

Para esta vigencia se debe fortalecer la sistematización de la planta de personal para tener información confidencial y actualizada en tiempo real de: nombramientos, renuncias, reubicaciones, traslados, licencias, personal, encargos, evaluaciones de desempeño y demás novedades que se presente frente a las actuaciones de los servidores públicos.

Se presentó la Resolución N°3802 del 27 de septiembre de 2019, por la cual se fijan las Políticas y las directrices en materia de Gestión del Talento Humano para todos los servidores públicos del Ministerio del Trabajo.

Se realizó la Caracterización de la planta de personal con una participación del más del 50% de los funcionarios.



Convocatoria 428 -2016

La CNSC oferto 804 cargos vacantes de Inspector de Trabajo y Seguridad Social pertenecientes al Ministerio, mediante la Convocatoria 428 de 2016.

A 31 de enero de 2020 se han realizado 682 nombramientos en periodo de prueba, y se han posesionado 562 aspirantes al cargo de carrera administrativa de Inspector de Trabajo y Seguridad Social Código 2003 Grado 14, de las 35 OPEC que cuentan con Listas de Elegibles.

RESUMEN SITUACIONES PRESENTADAS EN LA CONVOCATORIA 428 DE 2016.	
Cargos ofertados	804
Cargos declarados desiertos	109
Aspirantes nombrados	682
Aspirantes posesionados	563
Aspirantes no aceptaron nombramiento	85
Solicitudes de prórroga vigentes a enero 2020	20
Pendientes aceptación enero 2020	14
Solicitudes de exclusión por parte del ministerio del trabajo	227
Exclusiones resueltas positivamente por CNSC (retirados de la lista de elegibles)	50
Exclusiones resueltas negativamente por CNSC (incluidos en la lista de elegibles)	166
Solicitudes de exclusiones pendientes por resolver - CNSC	11

Proceso de Encargos

Para el periodo 2018, se llevaron a cabo tres (3) procesos de encargos.

En la vigencia 2019, se llevaron a cabo tres (3) procesos de encargos con perfiles Profesionales Especializados y Asistenciales a nivel nacional; se expide la Resolución N°3313 del 05 de septiembre de 2019 “Por la cual se define el procedimiento para los encargos de los cargos de carrera administrativa que se encuentren en vacancia en el Ministerio del Trabajo”.

Por otro lado, se realizó el cargue de 438 empleos y 577 cargos de los niveles jerárquicos; Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial que se encuentran en vacancia definitiva en la planta de personal del Ministerio del Trabajo en el aplicativo SIMO y se tiene pendiente la definición por parte de la CNSC del desarrolla de una próxima convocatoria.



Para esta vigencia, se encuentra pendiente las observaciones que emita la Oficina Jurídica del Departamento Administrativo de la Función Pública sobre el procedimiento de encargos y el cargue en SIMO de 15 nuevas vacantes definitivas que se han generado con posterioridad al cargue inicial en SIMO.

Se llevo a cabo la Digitalización de las Historias Laborales.

Para la vigencia se Implementa la herramienta de la CNSC – Evaluación de Desempeño Laboral con los funcionarios del Ministerio del Trabajo.

Actualización de Servidores Públicos en el Registro de Carrera Administrativa.

Teniendo presente que, desde la escisión del Ministerio del Trabajo en el año 2012, los servidores públicos de carrera administrativa no han sido actualizados en el Registro de Carrera Administrativa de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, desde finales de 2019, se ha desarrollado dicho proceso de inscripción y actualización. Es así como, se ha realizado el trámite de actualización de los servidores públicos que han superado el periodo de prueba del cargo de Inspector de Trabajo y Seguridad Social 2003 – 14. Se han realizado 133 solicitudes de inscripción.

Por lo tanto, se debe continuar con la actualización de los más de 900 funcionarios de carrera administrativa que se encuentran vinculados en este Ministerio en la CNSC.

Capacitación

Entre septiembre de 2018 y diciembre 2019 se realizaron 124 capacitaciones presenciales y 26 capacitaciones virtuales para un total de 150 a nivel nacional capacitando un total de 1.172 funcionarios, en promedio cuatro (4) por persona.

Se realizó la Inducción virtual al 100% de los funcionarios que ingresaron en la convocatoria 428, como también inducciones semestrales presenciales.

Además, se realizó inducción en temas institucionales a 33 Directores Territoriales en agosto de 2019.

Se elaboro la Resolución N°5607 de dic/13/19, por la cual se reglamentan los Planes de Capacitación, Bienestar y estímulos y se conforma el comité operativo.

Por otro lado, se realizaron convenios con la ESAP y el SENA para realización de capacitaciones sin costo.

En julio de 2019 se suscribió el contrato con la Universidad Militar con el objeto de desarrollar programas para el fortalecimiento de los procesos institucionales y de



inspección, vigilancia y control. En el marco anterior, se desarrollaron las capacitaciones presenciales en un 100%

En las actividades virtuales se desarrollaron los contenidos, guiones, imágenes, ayudas didácticas y se iniciará el desarrollo en febrero de 2020.

Además, se suscribieron convenios con la EAN, Universidad del Rosario y Universidad Central, para obtener descuentos en los programas educativos para funcionarios del Ministerio

Y, por último, se inició el Programa bilingüismo con el SENA en Bogotá, Medellín y Facatativá.

Para esta vigencia se tiene proyectado:

- Suscribir tres (3) convenios más para beneficios y descuentos en educación formal.
- Suscribir un (1) convenio de cooperación internacional para capacitación de funcionarios.
- Realizar convenios de capacitación con otras entidades públicas mediante convenios.
- Aprovechar el conocimiento institucional, como una estrategia ante la austeridad en el gasto y como innovación en la Gestión del Conocimiento.
- Implementar autogestión del campus virtual para no depender de operadores y terceros para subir cursos y actualizar contenidos.

Bienestar

Para la vigencia 2019, se desarrollaron un total de 33 actividades incluidas en el plan de bienestar social laboral con un nivel de asistencia equivalente al 94.4% y un resultado de la evaluación de percepción del 4.6 sobre 5.

- Diagnóstico de necesidades de Bienestar laboral
- Formulación Plan de Bienestar Social Laboral
- Torneos deportivos Internos entre servidores públicos y premiación a los mejores
- Caminatas ecológicas y culturales para los servidores públicos y sus familias, fortaleciendo los valores Institucionales.
- Actividades para los funcionarios y sus familias “Día de la Familia-Todos Somos Ministerio”
- Socialización y fortalecimiento del Código de Integridad.
- Reconocimiento del rol de la mujer en la sociedad “Día de la Mujer”
- Reconocimiento del rol del hombre en la sociedad “Día del Hombre”
- Reconocimiento a las secretarías por su labor



- Día del Servidor Público
- Reconocimiento a los conductores
- Vacaciones Recreativas en la semana de receso para los hijos de los funcionarios con edades entre 5 a 17 años
- Programa “SOY PRODUCTIVO” – Pre pensionados
- Actividad de Amor y Amistad, con el fin de fortalecer las relaciones interpersonales y mejorar el clima laboral.
- Carnaval de la Felicidad y concurso de disfraces
- Reconocimiento a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social
- Aniversario Número “8” del Ministerio del trabajo
- Reconocimiento al mejor funcionario de carrera administrativa y a los mejores funcionarios por nivel ocupacional
- Reconocimiento por antigüedad laboral por quinquenios
- Novenas de aguinaldos
- Entrega de Incentivos Navideños a los hijos de los funcionarios entre 0 – 12 años.
- Informe cierre de gestión
- Aplicación de la encuesta de percepción de clima laboral
- Se adopto el código de integridad del servicio público de empleo con Resolución N°1246 de 2019.

Para esta vigencia se tiene proyectado:

- Realizar las OLIMPIADAS MINTRABAJO 2020
- Estimular el trabajo en equipo y el buen desempeño a través de incentivos pecuniarios de acuerdo con la resolución N°5607 del 13 de diciembre de 2019.
- Desarrollar el programa de FELICIDAD en convenio con ARL POSITIVA
- Estimular el talento artístico y cultural de los funcionarios del Ministerio
- Facilitar la formación y capacitación en los temas de emprendiendo para los funcionarios y núcleo familiar en articulación con el SENA o alianza con Cámaras de Comercio.
- Adelantar el proceso establecido en la Resolución N°5607 del 13 de diciembre de 2019, para la sección de los mejores equipos de trabajo del Ministerio del Trabajo.

Gestión Pensional

Durante la vigencia 2019, se han retirado del servicio los funcionarios con derechos pensionales y con edad de retiro forzoso cumpliendo la normatividad vigente en esta materia.

Además, se llevó a cabo la Feria Nacional de Pensiones, extendiendo jornadas pedagógicas y asesorías en materia pensional a todas las Direcciones Territoriales. Se han atendido en términos de ley todas las peticiones.



Por otro lado, se han revisado un poco más de 500 historias laborales, realizando análisis de la situación pre pensional.

Y, por último, se gestionó ante el Consejo de Estado y fondos de pensiones para avanzar con la figura de protección especial de pre-pensión conforme a la Ley.

Para esta vigencia se tiene proyectado:

- Avanzar con los estudios de la figura de protección a pre pensionados.
- Atender oportunamente todas las solicitudes de reconstrucción de historia laboral para expedición de CETIL.
- Expedir el programa pre pensionados propio del Ministerio.

PQRSD - Asignadas por el Sistema SISECI.

Para esta vigencia se encuentran abiertas un total de 9 PQRSD.

Informe de gestión y empalme



El empleo
es de todos

Mintrabajo



Dependencia

Oficina de Control
Interno de Gestión



Control Interno de Gestión

Su propósito es evaluar de manera independiente el Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG del Ministerio, mediante la ejecución de auditorías y seguimientos a los diferentes procesos, dependencias, proyectos o contratos, analizando sus resultados y generando recomendaciones que contribuyan al mejoramiento continuo y cumplimiento de los objetivos institucionales, fortaleciendo el autocontrol, como fin esencial del Modelo. Como también, dar cumplimiento a la atención de los requerimientos de diversos organismos rectores y coadyuvar en el fortalecimiento del Sistema de Control Interno Sectorial.

Fenecimiento de la cuenta (vigencia 2018)

En la vigencia 2019, se asesoró y participó en la identificación de las deficiencias que impedían el fenecimiento de la cuenta (vigencia 2018) y la formulación de acciones que permitieran subsanarla y además, se apoyó la estructuración de las respuestas a las observaciones generadas por la CGR en la Auditoría Financiera-Vigencia 2018, lo que permitió fenecer dicha cuenta.

Campaña Autocontrol

En la misma vigencia, se desarrolló la campaña que tuvo como propósito fortalecer la Cultura del Autocontrol, mediante la promoción de actitudes y la aplicación de herramientas de autoevaluación, en el marco de la integridad y la legalidad, motores del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG.

Depuración del Plan de Mejoramiento

Por otro lado, el plan de mejoramiento de las vigencias 2011-2017 contenía 177 hallazgos y 311 actividades. En el proceso de revisión, depuración y cierre realizado en la vigencia 2019, el 91% (162) de los hallazgos fueron subsanados, quedando 15 pendientes, que junto con los 14 de la vigencia 2018, se encuentran en ejecución de acuerdo con los términos establecidos en el plan de mejoramiento.

Fortalecimiento del control interno de gestión

El reto más importante de la gestión en control Interno es contribuirle de manera efectiva a la entidad, mediante el ejercicio de los roles mencionados anteriormente, sin embargo y a pesar del apoyo de la Alta Dirección para fortalecer su equipo de trabajo, el principal limitante es el número de servidores públicos para evaluar el universo de auditorías del Ministerio del Trabajo, ya que actualmente solo posee 5 incluido el Jefe, teniendo que acudir a la contratación (3 personas), para poder tener en la vigencia 2020, una cobertura del 32%.

Informe de gestión y empalme



El empleo
es de todos

Mintrabajo



Dependencia
**Oficina de Control
Interno Disciplinario**



Control Interno Disciplinario

En el mes de agosto de 2018, el Ministerio del Trabajo contaba con un número aproximado de 1.400 expedientes disciplinarios activos; sin embargo, dicha cifra no podía ser corroborada al no existir una base de datos consolidada ni un Sistema de Información que permitiera el seguimiento en tiempo real de los procesos que para ese entonces adelantaba la dependencia. Además, existía un represamiento del archivo documental al no existir un levantamiento efectivo de la información que permitiera su posterior traslado al Archivo Central del Ministerio.

De igual manera, se detectó que se estaban produciendo demoras en las respuestas a las solicitudes de unidades documentales en general, en atención a que en el espacio físico asignado para la jefatura de la Oficina se encontraban algunos expedientes activos y la totalidad de expediente ya archivados en anaqueles y cajas sin registro de ubicación alguno. Todo este escenario producía un represamiento del archivo documental al no existir un levantamiento efectivo de la información que permitiera su posterior traslado al Archivo Central del Ministerio

A partir del escenario encontrado, desde 2019 se viene desarrollando un Plan de Descongestión, mediante el cual se han realizado las siguientes actividades:

- Fortalecimiento del equipo de trabajo.
- Levantamiento de una base de datos consolidada y verificada con el expediente físico.
- Depuración de información para realizar transferencias documentales de acuerdo con la Tabla de Retención Documental, realizando dos (2) transferencias al Archivo Central durante el año 2019.
- Se elaboró un diagnóstico a partir de la totalidad de expedientes activos, con la finalidad de determinar causas comunes en ellos y así poder realizar actividades de prevención tendientes a reducir el número de posibles investigaciones disciplinarias. Este ejercicio permitió la acumulación de un importante número de expedientes a partir de la conexidad de los hechos, arrojando, además, el siguiente resultado respecto a los hechos comunes presentados en los expedientes:

Hechos comunes	No.
Caducidades administrativas	181
Ausentismo en el lugar de trabajo	37



Hechos comunes	No.
Mora en trámites administrativos	36
Maltrato a usuarios	35
Derechos de petición sin respuesta	33
Abandono del cargo	10

Bajo ese orden de ideas se iniciaron actividades de capacitación en el Nivel Central y en la Dirección Territorial Bogotá, en aras de disminuir las posibles faltas disciplinarias que se generan a partir de las conductas descritas.

Además, se suscribieron 2.181 providencias discriminadas entre expedientes antiguos y quejas nuevas, conllevando a una disminución ostensible de la carga laboral que hoy se encuentra en 1.051 expedientes.

Con el fin de optimizar la labor disciplinaria en el Ministerio, se implementó el Sistema de Información Disciplinario 3.0 (SID), herramienta aportada por el Distrito Capital, que impulsa el proceso disciplinario, y sirve de guía para que dé cumplimiento estricto a la Ley, en especial al Código Disciplinario Único.

Las actividades anteriormente descritas han permitido una reducción del 70% en los tiempos de respuesta al usuario y de proferir una decisión, siendo importante destacar que a la fecha no se encuentra pendiente ningún derecho de petición ni acción de tutela pendiente de dar respuesta.

En articulación con la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República se viene trabajando en la construcción de una Agenda Conjunta de Trabajo para la promoción de la transparencia, la integridad y la prevención de la corrupción.

Con esta herramienta se pretende impulsar acciones que permitan promover la transparencia en la contratación pública y la gestión de la planeación al interior del Ministerio y de las entidades adscritas y vinculada al Sector Trabajo, a partir de charlas sobre integridad y lucha contra la corrupción, como también poner en práctica la Agenda de Gestión Unificada y Abierta (AGUA) diseñada para transparentar la agenda de la Alta Dirección.