



INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS



MINISTERIO DEL TRABAJO

2013





RAFAEL PARDO RUEDA

Ministro del Trabajo

JUAN CARLOS CORTES GONZALEZ

Viceministro de Empleo y Pensiones

JOSE NOE RIOS MUÑOZ

Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección

GLORIA LUCIA OSPINA SORZANO

Secretaria General

MYRIAM STELLA ORTIZ QUINTERO

Jefe Oficina Asesora Jurídica

LUIS ERNESTO GÓMEZ LONDOÑO

Jefe Oficina Asesora de Planeación

GLORIA BEATRIZ GAVIRIA RAMOS

Jefe Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales

ALVARO MAURICIO CORTES CASTRO

Jefe Oficina de Control Interno

JOSE EBER BONILLA OLAYA

Jefe Oficina de Tecnologías de la Información y la Comunicación

JUANA PAOLA BUSTAMANTE IZQUIERDO

Directora de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar

DIANA ISABEL CÁRDENAS GAMBOA

Directora de Movilidad y Formación para el Trabajo

DIANA MARCELA ARENAS PEDRAZA

Directora de Pensiones y Otras Prestaciones

ANDREA TORRES MATIZ

Directora de Riesgos Profesionales

**EDUARDO HUMBERTO BEJARANO
HERNANDEZ**

Director de Derechos Fundamentales del Trabajo

MARÍA PATRICIA MARULANDA CALERO

Directora de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial

Octubre de 2013
Bogotá





CONTENIDO

1	INTRODUCCION	3
1.1	Presentación Ministerio del Trabajo.....	3
1.2	Principales logros Ministerio del Trabajo:	7
2	GENERACION Y PROTECCION DE EMPLEO Y SUBSIDIO FAMILIAR	12
2.1	Asistencia Técnica para el fortalecimiento de las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos en el ámbito regional y local	13
2.2	Ley de formalización y generación de empleo.....	14
2.3	Servicio Público de Empleo	15
2.4	Ferias locales de empleo y emprendimiento.....	16
2.5	Mecanismo de Protección al Cesante Ley 1636 de 2013.....	16
2.6	Observatorios regionales del mercado del trabajo.....	18
2.7	Programas de generación de empleo para la población vulnerable y víctimas del conflicto armado	20
2.8	Equidad laboral con enfoque diferencial de género	21
3	RELACIONES LABORALES E INSPECCIÓN	23
3.1	Relaciones laborales.....	24
3.2	Precooperativas y Cooperativas de trabajo asociado	24
3.3	Intervención en sectores críticos de la economía	24
3.4	Ley de Inspección	25
4	SISTEMA GENERAL DE PENSIONES	26
4.1	Programa Colombia Mayor	27
4.2	Beneficios Económicos Periódicos – BEPS.....	29
5	DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO	30
5.1	Fortalecimiento del diálogo social y de los espacios de concertación	30
5.2	Observatorio de conflictos socio laborales.....	32
5.3	Trabajo Infantil y peores formas.....	32
5.4	Teletrabajo	33
6	POLÍTICA MIGRATORIA LABORAL	35
6.1	Certificación de competencias laborales andina, CERTIANDINA.....	35
6.2	Normas regulatorias de movilidad laboral.....	36
6.3	Sistema de información de migración laboral	36



6.4	Difusión de información migratoria.....	36
7	RIESGOS LABORALES	37
7.1	Fondo de riesgos laborales.....	39
8	COOPERACIÓN Y RELACIONES INTERNACIONALES	41
9	SISTEMA DE ATENCION AL CIUDADANO	43
10	ARTICULACIÓN INTERINSTITUCIONAL	46
10.1	Programa de Rendición de Cuentas.....	46
10.2	Modelo Integrado de Planeación y Gestión	47
10.3	Estrategia de racionalización de trámites	47
10.4	Participación Sistema General de Regalías.....	49
10.5	Comisión Colombiana del Océano.....	49
10.6	Comisión Intersectorial Nacional para la reconstrucción del Municipio de Gramalote.....	49



1 INTRODUCCION

El Artículo 32 del Capítulo Octavo de la Ley 489 de 1998, sobre “Democratización y Control Social a la gestión pública” contempla las Audiencias Públicas como una de las “acciones necesarias para involucrar a los ciudadanos y organizaciones de la sociedad civil en la formulación, ejecución, control y Evaluación de la gestión pública”.

La Política de Rendición de Cuentas de la Rama Ejecutiva, establecida en el documento CONPES No. 3654 de 2010, está orientada a consolidar una cultura de apertura informativa, transparencia y diálogo entre el Estado y los ciudadanos, al determinar, entre otras, la necesidad de:

“Consolidar la rendición de cuentas del ejecutivo como un proceso permanente, que comprenda tanto la oferta de información clara y comprensible como espacios institucionalizados de explicación y justificación de las decisiones, acciones y resultados en el ciclo de la gestión pública. Igualmente la política busca aumentar sustancialmente el número de ciudadanos y organizaciones que hacen parte de ejercicios de rendición de cuentas”.

De esta manera se definen los lineamientos necesarios para la implementación de la estrategia de rendición de cuentas en las entidades del orden ejecutivo señalando que esta actividad es una expresión de control social, que comprende acciones de petición de información y de explicaciones a las decisiones tomadas por la administración, así como la evaluación de la gestión en busca de la transparencia de las actuaciones de la Administración Pública.

Finalmente en desarrollo del artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República, ha establecido como uno de los componentes centrales de la estrategia de lucha contra la corrupción el proceso de rendición de cuentas.

En cumplimiento de las diferentes directrices antes mencionadas las cuales fijan el marco legal para las entidades de la rama ejecutiva del poder público que rinde cuentas, se presenta este documento, que contiene la información más importante sobre la gestión que ha realizado el Ministerio del Trabajo de Enero a Septiembre de 2013 en materia de: Empleo, pensiones y otras prestaciones, el respeto de los derechos fundamentales, el sistema de vigilancia, información, registro, inspección y control a los derechos laborales, movilidad laboral, riesgos laborales, diálogo social, etc.

1.1 Presentación Ministerio del Trabajo

En cumplimiento de las disposiciones de la Ley 1444 de 2011, por medio de la cual “Se escinden unos Ministerios, se otorgan precisas facultades extraordinarias al Presidente de la República para modificar la estructura de la administración pública. Igualmente, el artículo 7° de la citada Ley ordena la reorganización del Ministerio de la Protección Social para pasar a denominarse Ministerio del Trabajo; para lo cual, se contrató con la Universidad Nacional de Colombia la realización de un estudio técnico que permitiera proponer y sustentar la estructura orgánica del Ministerio del Trabajo. Dicho estudio se sustentó en la normatividad vigente del Sector Trabajo y Empleo y la planeación estratégica de la intervención del Estado



en procura de un arreglo institucional acorde con las obligaciones públicas de defensa y protección del derecho fundamental al trabajo, el desarrollo del empleo, la guarda y preservación de los derechos laborales y en general, el cumplimiento de las normas constitucionales y legales laborales, así como los acuerdos suscritos por Colombia con la Organización Internacional del Trabajo.

Teniendo en cuenta estos antecedentes, se expidió el Decreto 4108 de noviembre 2 de 2011 “por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo”, conformado por el Ministerio del Trabajo, el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, la Superintendencia de Subsidio Familiar como entidades adscritas y la Administradora Colombiana de Pensiones – COLPENSIONES como entidad vinculada y se definen sus funciones, instituyendo un ministerio con capacidad en la elaboración, adopción, ejecución y evaluación de sus propias políticas, asegurando la presencia territorial y desarrollando y consolidando espacios activos de concertación tripartita para promover el diálogo social a nivel local.

A continuación se presenta un resumen de los principales logros del sector trabajo alcanzado por la administración actual, del 1 de enero al 30 de septiembre de 2013.

Misión

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.

Visión

Para 2014 el sector del trabajo contará con resultados de cumplimiento de metas y compromisos consignados en el Plan Nacional de Desarrollo, en materia de generación de empleo estable, formalización laboral, protección a los desempleados, formación de los trabajadores y con un sistema pensional sostenible, universal y equitativo.

OBJETIVOS SECTORIALES E INSTITUCIONALES		
OBJETIVO SECTORIAL	1	Crear condiciones que contribuyan a fomentar la generación de empleo, la formalización laboral, mejorar las condiciones de movilidad laboral y la formación y capacitación del recurso humano dentro del marco de trabajo decente.
OBJETIVOS INSTITUCIONALES	1.1	Establecer los lineamientos de políticas, planes y programas, estrategias, instrumentos y metodologías para aumentar el grado de empleabilidad de la población colombiana, especialmente la población pobre y vulnerable, facilitando canales de acceso a la información sobre mercado laboral y mecanismos que le permitan estructurar perfiles laborales acordes con las necesidades del sector productivo.
	1.2	Establecer los lineamientos de políticas, planes, programas e incentivos para aumentar la formalización laboral y el fomento al desarrollo de las actividades



OBJETIVOS SECTORIALES E INSTITUCIONALES		
		de la economía solidaria.
	1.3	Establecer los lineamientos de políticas, planes y programas, estrategias, instrumentos y metodologías para armonizar la oferta del recurso humano con la demanda de empleo de los sectores productivos, a través de la capacitación y formación para el trabajo, promoviendo la inserción laboral, en especial de los jóvenes y la población vulnerable y preparando el mercado laboral colombiano para los desafíos de una economía globalizada.
	1.4	Formular, implementar y evaluar en coordinación con las entidades correspondientes la política en materia de migraciones laborales internas y externas y velar por el cumplimiento de los compromisos internacionales adquiridos.
OBJETIVO SECTORIAL	2	Promover la protección de los derechos fundamentales del trabajo y la promoción del diálogo social, la concertación y la conciliación.
OBJETIVOS INSTITUCIONALES	2.1	Establecer de manera concertada los lineamientos de políticas, planes y programas sobre protección de las condiciones del trabajo, salarios y prestaciones, relaciones laborales individuales y colectivas y cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajador.
	2.2	Fijar programas, estrategias, instrumentos y metodologías para propiciar un entorno constructivo que permita llevar a cabo el diálogo social y la negociación colectiva de las condiciones laborales y salariales en el país.
OBJETIVO SECTORIAL	3	Fortalecer el Sistema de Protección Social, mediante la promoción y aumento de cobertura de afiliación en pensiones y riesgos profesionales, y el reconocimiento de servicios sociales complementarios.
OBJETIVOS INSTITUCIONALES	3.1	Establecer los lineamientos de política, planes y programas, estrategias, instrumentos y metodologías para el aseguramiento y la ampliación del sistema general de pensiones y de los servicios sociales complementarios de acuerdo al principio de acceso universal e incluyente, atendiendo especialmente a la población vulnerable.
	3.2	Formular las políticas y fijar las directrices y estrategias para la ampliación de cobertura en materia de subsidio familiar y el desarrollo y mejoramiento del Sistema General de Riesgos Profesionales.
OBJETIVO SECTORIAL	4	Fortalecer el Sistema de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del Sector Trabajo.
OBJETIVOS INSTITUCIONALES	4.1	Establecer los lineamientos de políticas, planes y programas, estrategias, instrumentos y metodologías para fortalecer el sistema de inspección, vigilancia y control en el marco del trabajo decente y velar por el cumplimiento de la normatividad laboral.
	4.2	Fortalecer la presencia y capacidad del Ministerio del Trabajo para articular la ejecución de las políticas a nivel territorial a través de una presencia institucional fortalecida en las regiones y de la implementación de un sistema de información y de control preventivo de alcance nacional.
OBJETIVO SECTORIAL	5	Fortalecer las instituciones del sector trabajo y la rendición de cuentas en ejercicio del Buen Gobierno, en búsqueda de la modernización, eficiencia y eficacia.
	5.1	Establecer los lineamientos de política, estrategias, instrumentos y metodologías para una mejor coordinación entre las entidades del sector del

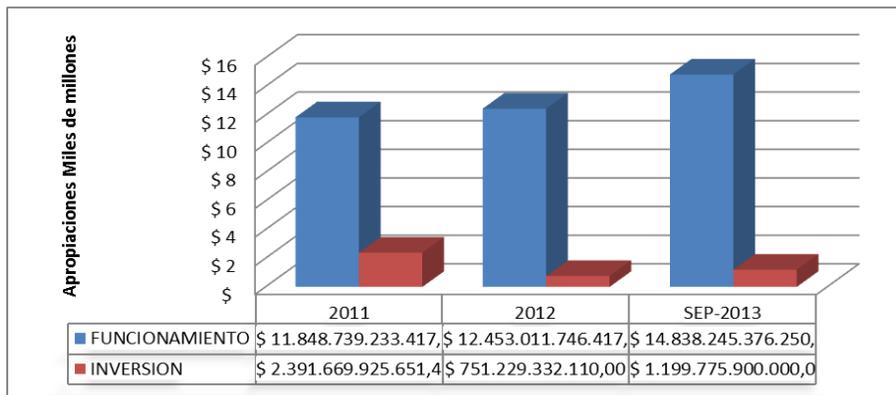


OBJETIVOS SECTORIALES E INSTITUCIONALES

OBJETIVOS INSTITUCIONALES		Trabajo.
	5.2	Contribuir al mejoramiento de los procesos de toma de decisiones y fortalecer la capacidad técnica del estado colombiano para hacer seguimiento a la dinámica del mercado de trabajo, la seguridad social y al impacto de las principales políticas socioeconómicas en el empleo y la formalización laboral.
	5.3	Incrementar los niveles de eficiencia y eficacia de los procesos de gestión hacia la calidad a través del seguimiento y evaluación de las políticas, planes, programas y proyectos de las entidades del sector, fortaleciendo la rendición de cuentas a la ciudadanía.

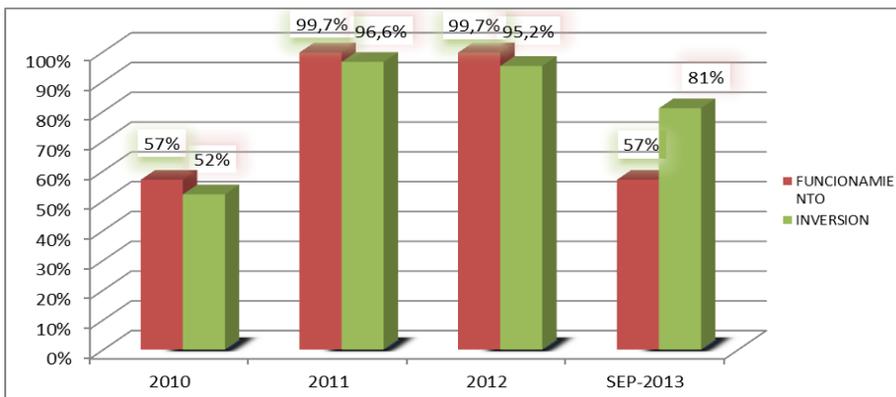
Ejecución presupuestal

Gráfico 1. Apropiación presupuestal



Fuente: SIIF – Nación

Gráfico 2. Ejecución presupuestal



Fuente: SIIF – Nación



1.2 Principales logros Ministerio del Trabajo:

A continuación se presenta un resumen de los principales logros alcanzados por el Ministerio del Trabajo durante la vigencia legislativa 2012 – 2013:

- *Ley de Formalización y Generación de empleo:*

Colombia es la economía que más empleo genera en América Latina. Entre el mes de agosto de 2012 y el mismo mes de 2013, la tasa de desempleo cayó 0,4 puntos porcentuales, al pasar de 9,7% a 9,3%. Siendo la tasa de desempleo más baja de los últimos 12 años. Llevamos 34 meses de gobierno donde la tasa de desempleo ha bajado con respecto al mismo mes del período anterior. En 2012 la tasa de informalidad se redujo en 2 puntos porcentuales, aunque es aún muy elevada para nuestros propósitos (58,5%). Gracias a la Ley del Primer Empleo, se han formalizado 595 mil empleos. Comparando la cifra de ocupados de julio 2010 con la última cifra de agosto de 2013, se puede afirmar que la economía colombiana ha creado 2,3 millones de empleos.

- *Reforma Tributaria, Ley 1607 de 2012 en las políticas de empleo:*

En la reforma tributaria se facilitó la creación de empleo formal de millones de colombianos gracias a la disminución de los tributos relacionados al trabajo formal. Esta reforma busca múltiples objetivos como son la reducción de la desigualdad en la carga tributaria favoreciendo a los colombianos de menores ingresos y la generación y formalización del empleo.

- *Mecanismo de Protección al Cesante, Ley 1636 de 2013:*

Para brindar apoyo a quienes se quedan sin empleo, el Presidente de la República sancionó la Ley de Protección al Cesante. Con esta nueva Ley, quien quede desempleado a partir del 1 de octubre de este año, podrá acceder al beneficio de seguro al desempleo; además recibirá asesoría en el proceso de búsqueda de su nuevo empleo y reentrenamiento si así lo requiere.

- *Observatorios regionales del mercado del trabajo:*

Se pusieron en marcha de los Observatorios del Mercado de Trabajo, con el objetivo de hacer seguimiento a indicadores y realizar estudios sobre los mercados de trabajo que sirvan como insumo para la formulación de políticas, y que sirvan de instrumento para entender mejor las características del mercado laboral regional. Al finalizar 2012, se logró la meta de gobierno de 19 departamentos con observatorio.

- *Programas de generación de empleo para la población vulnerable y víctimas del conflicto armado:*

Programa de Empleo de Emergencia: El objetivo general del Programa fue amortiguar el impacto negativo sobre el flujo de ingresos de los hogares damnificados y afectados, a través de la empleabilidad, la generación de ingresos y el desarrollo de capacidades productivas, sociales y laborales.

Programa Trabajemos Unidos (TU): es concebido como la puerta de entrada a la ruta de generación de ingresos y busca mediante acciones de identificación, caracterización, asesoramiento, capacitación, orientación mejorar sus capacidades y oportunidades de empleabilidad y generación de ingresos. En 2012, el Departamento para la Prosperidad Social inició la intervención del programa TU en la que harían partícipes a 40 mil personas en 43 territorios priorizados en el país, en los departamentos de Antioquia,



Atlántico, Bolívar, Caldas, Cundinamarca, Magdalena, Meta, Nariño, Norte de Santander, Quindío, Risaralda, Santander y Tolima.

- *Equidad Laboral con enfoque diferencial de género:*

Durante el año 2012, el Ministerio logró la incorporación de Colombia a la comunidad del Sello América Latina Genera, mediante la firma de un Memorando de Entendimiento –MOU con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo –PNUD, los Institutos Nacionales de la Mujer y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL. Con esto, se busca fortalecer los lazos regionales en una instancia de cooperación internacional y cooperación sur-sur, con la ayuda técnica y experticia de los países y agencias de cooperación que han venido desarrollando diversos programas y proyectos entorno a la equidad entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo.

En este mismo sentido, se expidió el Decreto 2733 de 2012 que tiene por objeto establecer los requisitos necesarios para hacer efectiva la deducción del 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o periodo gravable a partir del inicio de la relación laboral y hasta por un término máximo de tres (3) años si ésta se mantiene. Tal deducción deberá solicitarse a partir del período gravable que corresponda a la vinculación directa de la trabajadora víctima de violencia comprobada y hasta por un término máximo de tres (3) años por cada trabajadora vinculada.

Hubo Avance en cuanto a estadísticas de desempleo femenino. A corte Julio – Septiembre 2011, la Tasa de Desempleo femenina era de 14,5%, 2,2 puntos porcentuales superior a aquella correspondiente al período mayo-julio 2013, la cual se encuentra en 12,3%.

- *Servicio Público de Empleo:*

El Ministerio del Trabajo diseñó y puso en marcha el Servicio de Empleo. Su objetivo es integrar, articular, coordinar y focalizar las políticas activas y pasivas de empleo y potenciar el uso de los instrumentos de política para contribuir al encuentro entre oferta y demanda de trabajo. Con el fin de generar oportunidades laborales y de emprendimiento a los jóvenes menores de 28 años de la región caribe, el gobierno lanzó el primer plan departamental juvenil de empleo en Magdalena. Más de 2 millones de personas están hoy inscritas en el Servicio Público de Empleo, de los cuales 393 mil personas han conseguido trabajo a través de éste.

Actualmente, para la prestación del Servicio de Empleo se dispone de 13 centros de atención por todo el país.

- *Asistencia técnica a gobiernos locales para la implementación de políticas de mercado de trabajo:*

Como parte de la estrategia de regionalización de la presencia institucional del sector trabajo, a finales del año 2012, se inició la etapa de formulación de 26 Planes Departamentales de Empleo para el mismo número de departamentos, con priorización en 50 municipios. Todos éstos fueron finalizados el primer semestre del 2013.

- *Política migratoria laboral:*

En el marco de las acciones contempladas en el Plan Nacional de Desarrollo y las establecidas en las funciones del Ministerio, se han obtenido varios productos orientados a regular de forma ordenada y



coordinada los flujos migratorios y la protección de los derechos y garantías sociolaborales de los migrantes colombianos en el exterior y extranjeros en Colombia.

- *Convenios de Seguridad Social en materia pensional:*

Durante el año 2012 se aprobaron los instrumentos que permitieron la aplicación en el mes de enero de 2013, del Convenio de Seguridad Social suscrito entre la República de Colombia y la República de Chile, ratificado por la Ley 1139 del 25 de junio de 2007. El 11 de diciembre de 2012 en la ciudad de Tulcán Ecuador, se firmó el Acuerdo de Seguridad Social entre la República de Colombia y la República del Ecuador. En la actualidad y durante el mes de febrero de 2013, se efectuó reunión técnica para la aprobación del texto del proyecto de reglamento por los países que integran la Comunidad Andina (CAN), quedando a consideración del Consejo Asesor de Ministros de Trabajo de la Comunidad Andina (CAMT).

- *Programa de Protección Social al Adulto Mayor hoy Colombia Mayor:*

Nuestra Colombia Mayor desprotegida ahora recibe un ingreso mensual. Agosto de 2013 se benefician 1.229.250 abuelos.

- *Beneficios Económicos Periódicos –BEPS:*

Expedición del Decreto 604 de abril de 2013, por el cual se reglamenta el acceso y operación del Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS), a través del cual se incentiva el ahorro para proteger en su vejez alrededor de 7.000.000 de personas que no tienen garantizada su pensión.

- *Fortalecimiento del diálogo social y de los espacios de concertación:*

Bajo el propósito de dar un mayor nivel de desarrollo de la comisión, así como de las derivadas subcomisiones departamentales y subcomisiones técnicas, se crean la Secretaría Técnica Nacional a partir del 3 de octubre de 2012 y de manera subsiguiente las secretarías técnicas departamentales. Se avanzó en 7 sesiones de mesas técnicas jurídicas y económicas de la comisión permanente en materia de reforma tributaria; 4 sesiones de la comisión permanente con la participación de Ministerio de Hacienda, DIAN, SENA, ICBF, así como organizaciones de empleadores y sindicatos con el fin de analizar los resultados de las mesas técnicas de reforma tributaria; 5 sesiones de mesa técnica de productividad entre noviembre y diciembre de 2012, con el fin de establecer la metodología del cálculo de productividad laboral y el resultado de ese debate permitió definir el salario mínimo de 2013: 5 sesiones ordinarias y una extraordinaria para la negociación de salario mínimo del 2013 y 8 sesiones de presentación de diagnóstico en materia pensional.

El 8 de mayo de 2013 se firmó la Carta Acuerdo número 207 con la OIT, donde sus principales objetivos son: intervención laboral en tres sectores económicos; hidrocarburos, transporte y minas, fortalecer las Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales con la contratación de 24 secretarios técnicos, promover el trabajo decente en los 32 departamentos y trabajar 5 propuestas de política de trabajo decente en los departamentos de Antioquia, Santander, Atlántico, Magdalena y Valle del Cauca. Por primera vez en la historia del país se logra una negociación colectiva con los empleados públicos. El acuerdo beneficia a más de 1,5 millones de servidores públicos en todo el territorio nacional y se constituye en un referente internacional.



- *Trabajo Infantil y peores formas:*

En el último trimestre de 2012 se llevó a cabo la aplicación del módulo de trabajo infantil en la gran encuesta de hogares. La tasa de trabajo infantil se redujo en 3,2 % entre 2011 y 2012, pasando de 13% a 9,8% y la tasa para el sector urbano pasó de 10,7% a 7,1% (reducción de 3,6 %), mientras que en el sector rural cayó de 19,1% a 17,0% (reducción de 2,1 %).

- *Acuerdos de Formalización:*

El Ministerio expidió la Resolución 321 del 14 de Febrero de 2013, por la cual se establecen los mecanismos para el desarrollo de acuerdos de formalización laboral que compromete y autoriza a todas sus direcciones territoriales a desarrollar acuerdos de formalización laboral. Durante el año 2012 se formalizaron 14.302 trabajadores y a junio de 2013 se alcanzó un total de 1.892 trabajadores formalizados a través de estos acuerdos.

- *Cobertura de Inspección:*

En la actualidad existen 32 direcciones territoriales, 2 oficinas especiales ubicadas en Barrancabermeja Apartadó y 117 inspecciones municipales de trabajo con jurisdicción sobre la totalidad de los municipios del país. El número de inspectores se ha incrementado durante el último año, creándose 200 nuevos cargos. A la fecha se han vinculado 171 nuevos funcionarios al servicio de inspección y control laboral en Colombia, para un total de 624 cargos de inspectores activos.

- *Sistemas de atención al ciudadano:*

El Ministerio de Trabajo como estrategia de orientación y atención al ciudadano, fortaleció los canales de atención, a través de la implementación de herramientas tecnológicas que permitieron la identificación, conocimiento y priorización de las necesidades de los ciudadanos; frente al Canal Telefónico, se cuenta con un número robusto de agentes en todo lo relacionado con el primer y segundo nivel de atención al ciudadano por este canal, el cual venía recibiendo un promedio de 340 llamadas diarias, durante el segundo semestre de 2012 y los primeros cuatro meses de 2013, mientras que en lo transcurrido del mes de mayo de 2013, esta cifra se incrementó en un 500%, es decir 1.500 diarias con el lanzamiento de la Línea Gratuita de Atención Laboral 120 el pasado 02 de mayo de 2013.

Se lanzó el programa de servicio al ciudadano COlabora, el cual permite recibir una mejor orientación en temas relacionados con pensiones, riesgos laborales, obligatoriedad de afiliaciones, acoso laboral, pagos de incapacidad, indemnizaciones, trámites y servicios en general de derechos laborales.

- *Programa de Rendición de Cuentas:*

Desde el año 2012 el Ministerio del Trabajo como cabeza de sector y en coordinación con las entidades adscritas y vinculadas viene implementando cada año un plan de acción de rendición de cuentas el cual define una estrategia que busca institucionalizar y hacer más permanente las actividades de rendición de cuentas. En el mes de diciembre de 2012 se realizó la audiencia de rendición de cuentas sectorial.



- *Ejecución presupuestal vigencia 2012 - Ministerio del Trabajo:*

Durante la vigencia fiscal correspondiente al año 2012 el Ministerio de Trabajo tuvo unos excelentes resultados en materia de ejecución presupuestal. Contando con una asignación de \$13.176.488.498.338 en la vigencia se alcanzaron niveles de apropiación comprometida del 100% y de ejecución del 99%, situando a la entidad como uno de los Ministerios que mejor ejecutaron los recursos asignados mediante la Ley de Presupuesto.

- *Participación Sistema General de Regalías:*

La participación del Ministerio del Trabajo en el sistema siempre estuvo centrada en apoyar, facilitar y garantizar que los proyectos presentados por los entes territoriales se ajustaran a lo exigido por la Ley 1530 de 2012, en términos de pertinencia e impacto. Se aprobó un total de 82 proyectos por valor de \$242.715.482.108 de los departamentos de Antioquia, Risaralda, Quindío, Caldas, Arauca, Guainía, Guaviare, Meta, Vaupés, Cauca y Quindío.

- *Comisión Colombiana del Océano (CCO):*

La participación del Ministerio del Trabajo como invitado permanente dentro de la CCO ha estado enmarcada dentro del área temática de desarrollo económico del plan de acción de la política nacional del océano y los espacios costeros. Dentro de esta área temática el Ministerio del Trabajo ha participado como entidad de apoyo en los subtemas de transporte marítimo e industria turística, de los cuales las entidades responsables son la Dirección General Marítima y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, respectivamente.

- *Comisión Intersectorial Nacional para la reconstrucción del Municipio de Gramalote:*

Como miembro de la Comisión Intersectorial Nacional para la reconstrucción del Municipio de Gramalote, el Ministerio del Trabajo y sus entidades adscritas y vinculadas, ha determinado una oferta institucional: Plan Local de Empleo: El Ministerio cuenta con un contrato para la elaboración del Plan Departamental de Empleo en Norte de Santander. Organizaciones Solidarias: la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias ha suscrito el convenio de asociación No. 07 de 2013, con la entidad acredita para impartir educación solidaria. Colombia mayor: En el año 2012 el municipio pasó de tener 225 beneficiarios a 251, un incremento superior al 10%, alcanzando una cobertura del 65% de los adultos mayores en situación de vulnerabilidad en el municipio. El SENA a través de su oferta de programas ha impartido formación 868 personas, así como a través del programa SENA Humanitario se construyeron 120 albergues con el apoyo de la Cruz Roja y la Diócesis de Cúcuta, 66 con el apoyo de Colombia Humanitaria, el centro comunal y de negocios y se apoyó en la construcción e instalación del pozo sanitario que recibe las aguas negras de asentamiento del sitio La Estrella, beneficiando 40 Familias.



OBJETIVOS DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2011-2014: MÁS EMPLEO, MENOS POBREZA

En el Plan Nacional de Desarrollo “Prosperidad para Todos”, capítulo 3° “Igualdad de oportunidades para la prosperidad social”, se establece una serie de políticas laborales que ha venido ejecutando el Ministerio del Trabajo desde que la Ley 1444 de 2011 lo escindió del Ministerio de la Protección Social y se reorganizó para pasar a denominarse Ministerio del Trabajo.

En este orden de ideas el Ministerio ha venido ejecutando sus labores dentro de las siguientes líneas de acción:

2 GENERACION Y PROTECCION DE EMPLEO Y SUBSIDIO FAMILIAR



Mayo 6 de 2013| Oficina del Servicio público de Empleo en Medellín

En el marco del Plan Nacional de Desarrollo “Prosperidad para Todos”, capítulo 3° “Igualdad de oportunidades para la prosperidad social”, el sector del Trabajo ha venido implementando una serie de políticas a través de 2 grandes líneas, políticas activas y pasivas del mercado del trabajo. Estas primeras despliegan un conjunto de programas y medidas de formación, orientación y generación de empleo para mejorar las posibilidades de acceso de las personas desempleadas al mercado del trabajo, mediante acciones de formación y recalificación de trabajadores; así como, de aquellas destinadas al fomento empresarial, lo que implica estrategias que involucren instituciones regionales, empresarios, academia y ciudadanía. Las políticas pasivas están centradas en torno al mantenimiento de un cierto nivel de ingresos para las personas desempleadas. Éstas tienen un mercado de carácter compensador frente a los efectos del mercado del trabajo.



En el periodo de enero a septiembre de 2013 se han creado 132.000 empleos permanentes. Esto se ha visto reflejado en que la tasa de desempleo para el mes de agosto se ha mantenido en un dígito y ha disminuido 0.4%, respecto al mismo período del año anterior, al pasar de 9,7% a 9,3%.

2.1 Asistencia Técnica para el fortalecimiento de las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos en el ámbito regional y local

El programa de asistencia técnica (PAT) del Ministerio del Trabajo, fue concebido como un modelo de intervención regional, para que los tomadores de decisiones del nivel municipal y departamental, visualicen, acuerden y coordinen, estrategias para el mejoramiento de la empleabilidad y generación de ingresos en sus territorios.

Este programa está dirigido a las entidades territoriales, para fortalecer sus capacidades técnicas y de gestión en materia de empleo regional, a través de una construcción conjunta de planes locales y departamentales, que se presentan como hojas de ruta para la generación de ingresos y mejoramiento de la empleabilidad para los gobiernos. El programa se ha venido desarrollando desde el 2011 hasta el presente año (2013), actualmente hay presencia en 66 municipios y 25 departamentos del país. Estos planes buscan identificar las principales problemáticas en materia de empleo del territorio y a partir de este diagnóstico, construir con los diferentes sectores locales, las estrategias particulares de cada territorio necesarias para mejorar las condiciones de empleabilidad.

El Plan Local de Empleo se articula a los intereses expresados en el Plan Nacional de Desarrollo “Prosperidad para Todos” 2010-2014, el cual considera la importancia de caracterizar las necesidades y vocaciones locales de cada región, como una herramienta para el desarrollo económico y social. Las fases de ejecución de los planes locales a través de la asistencia técnica se elaboran de la siguiente manera:

FASE I: Planificación - Proceso de sensibilización y socialización en los municipios, donde se da a conocer a los actores locales los propósitos del programa y se busca concertar y articular al proceso en cada uno de los territorios.

FASE II. Diagnóstico y mesas locales de empleo y generación de ingresos - Creación de diversos escenarios y diálogos locales en donde los actores locales tienen la oportunidad de realizar sus aportes a la construcción de estrategias para la promoción del desarrollo económico local en los territorios, paralelo a este ejercicio se realiza un diagnóstico del territorio que permita dar a conocer a los actores locales las características socioeconómicas de la región.

FASE III. Construcción y definición de una propuesta local de plan de empleo y generación de ingresos y formación - Realización de una mesa técnica de concertación que permite articular y proponer acciones estratégicas que sirvan de insumo a los administradores municipales para dar la pauta y la gestión de acuerdos público-privados en los municipios.

Dentro del proceso de asistencia técnica, se realizan diagnósticos que sirven de insumo a las Mesas Técnicas y para la Formulación del Plan Local de Empleo. Dichos diagnósticos son:



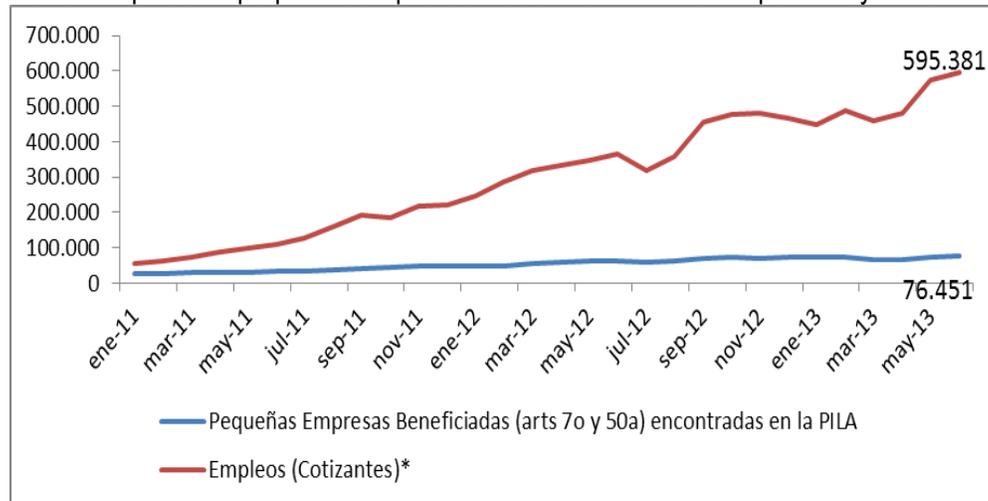
- **Diagnóstico Cuantitativo:** Se recopila información de fuentes secundarias / La actividad se realiza a través de la revisión documental en las regiones y el procesamiento de información de bases de datos centralizadas a nivel nacional para cada uno de los municipios seleccionados.
- **Diagnóstico Participativo:** A través de la metodología de Cafés Conversación / se propician escenarios en los que diferentes grupos discuten, analizan y aportan sobre un tema, con el fin de crear compromisos, construir confianza, identificar oportunidades, reforzar acuerdos y hacer propuestas para las estrategias locales de empleo y generación de ingresos.
- **Diagnóstico Cualitativo:** La recopilación de la información se realiza a través de entrevistas a profundidad, combinadas con la realización de grupos focales; el objetivo fundamental fue caracterizar la demanda, la oferta laboral y la existencia de políticas locales y nacionales para la generación de empleo y emprendimiento.

2.2 Ley de formalización y generación de empleo

La Ley 1429 de formalización y Generación de Empleo entró en vigencia desde el 29 de diciembre de 2010, estableciendo incentivos tributarios para pequeñas empresas informales y nuevas pequeñas empresas que se establezcan durante los años 2011 a 2014, buscando la formalización y mejoría en las condiciones laborales de empresas y personas que ejercen labores informales.

Como resultado, desde su entrada en vigencia (29 de diciembre de 2010) a junio del presente año 611.115 empresas se han acogido a la Ley, beneficiándose de la rebaja de impuestos, generando cerca de 595.381 empleos. Lo que implica que sus empleados cuentan con seguridad social.

Gráfica 3. Empleos en pequeñas empresas creadas o formalizadas por la Ley 1429 de 2010



Fuente: PILA y Confecamaras - Cálculos Ministerio del Trabajo.

Teniendo en cuenta la importancia de la Ley 1429 de 2010 para el bienestar de la población económicamente activa en Colombia, el Ministerio del Trabajo como parte de seguimiento y evaluación de las políticas encaminadas a disminuir los niveles de informalidad en el país, considero pertinente realizar



una evaluación integral de la Ley 1429 de 2010. Actualmente, la firma consultora se encuentra realizando el operativo de recolección de información mediante entrevistas semi-estructuradas, estudios de caso, encuestas y grupos focales. Los primeros resultados serán relacionados con la evaluación de la implementación de la Ley y se conocerán a finales del año 2013.

2.3 Servicio Público de Empleo

El Ministerio del Trabajo diseñó y puso en marcha el Servicio Público de Empleo. Su objetivo es integrar, articular, coordinar y focalizar las políticas activas y pasivas de empleo, y potenciar el uso de los instrumentos de política para contribuir al encuentro entre oferta y demanda de trabajo. En el desarrollo de este objetivo, el Ministerio concentró sus esfuerzos en promover procesos de articulación con actores fundamentales como las Cajas de Compensación Familiar, las agencias de gestión y colocación de empleo públicas y privadas, el SENA, los Gobiernos Locales y el sector empresarial.

Como resultado de estos esfuerzos y con el ánimo de lograr que las personas desempleadas y los trabajadores que deseen cambiar de empleo encuentren oportunidades laborales dignas y decentes, y los empleadores personal adecuado a sus necesidades, se expidió el Decreto 722 de 2013, el cual reglamenta la prestación del Servicio Público de Empleo, conforma la red de operadores del Servicio Público de Empleo, reglamenta la actividad de intermediación laboral y asigna la competencia al Ministerio del Trabajo de la dirección, regulación y supervisión de la prestación del Servicio Público de Empleo.

Actualmente, para la prestación del Servicio de Empleo se dispone de 13 centros de atención, diez operados por cajas de compensación familiar y tres apoyados por las alcaldías locales y el Ministerio del Trabajo, quienes después de haber surtido el trámite para lograr su autorización se encuentran formalmente operando en las ciudades de Medellín, Barranquilla, Cali, Bogotá, Manizales, Pereira, Villavicencio.

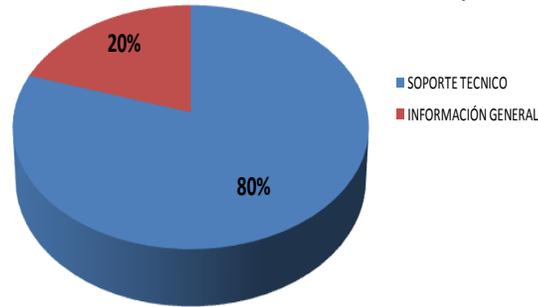
Los centros de atención, cuentan con espacios de atención presencial destinados a brindar servicios tanto a las personas que buscan insertarse en el mercado de trabajo o cambiar su situación laboral, como a las empresas (o empleadores) que necesitan contratar personal adecuado. Estos centros prestan cuatro servicios básicos, el registro de oferentes, demandantes y vacantes, la orientación ocupacional, la preselección y la remisión.

La participación de los gobiernos locales ha sido importante para el desarrollo de la estrategia, se han creado tres centros de atención en tres ciudades: Medellín, Cali y Barranquilla. Se proyecta que en el segundo semestre del año 2013, se establezcan 7 nuevos centros manteniendo el apoyo de los gobiernos locales. Así mismo, se espera que 33 cajas de compensación, de las 43 existentes en el país, que aún no se encuentran autorizadas para prestar el servicio, lo realicen para este periodo. De manera paralela, el Ministerio del Trabajo avanzó en el diseño y puesta en marcha de un portal de atención denominado Red Empleo, el cual se puede visitar ingresando a la página www.redempleo.gov.co, en el cual se recopila y comparte la información de los buscadores de empleo, así como de las vacantes reportadas por las empresas.

El servicio público de empleo para el mes de Septiembre tuvo una reducción del 2% respecto al mes de agosto, es decir 1.390 ciudadanos acudieron a éste servicio, cuyo objetivo es brindar a los trabajadores la oportunidad de dar a conocer su perfil, y al empleador el encontrar las personas idóneas que respondan a sus necesidades.

De los 1.390 ciudadanos que acudieron para obtener información de éste servicio, un 20% se comunicó para recibir información general y un 80% por soporte técnico de la plataforma red de empleo.

Gráfica 4. Consultas Servicio Público de Empleo 2013



Fuente: Ministerio del Trabajo – Colabora

2.4 Ferias locales de empleo y emprendimiento

Las Ferias Locales de Empleo y Emprendimiento son espacios regionales donde confluyen personas en búsqueda de empleo, empresarios, entidades de formación para el trabajo e iniciativas de emprendimiento y empresarismo, que coadyuvan a mejorar el nivel de éxito de la intermediación laboral, orientación ocupacional e información estadística sobre el mercado laboral.

En lo corrido del año, el Ministerio del Trabajo ha realizado en coordinación con el SENA 75 Ferias Regionales a nivel nacional, con el fin de comunicar, divulgar y dinamizar el Servicio Público de Empleo, para conseguir acercar cada vez más la oferta de colombianos desempleados, con la demanda de talentos y perfiles por parte de los empresarios. Las ferias contaron con más de 190.000 asistentes y 2.500 empresarios.

2.5 Mecanismo de Protección al Cesante Ley 1636 de 2013

Durante el primer semestre del 2013 se sancionó la Ley 1636 que tiene por objeto “*crear un Mecanismo de Protección al Cesante, cuya finalidad será la articulación y ejecución de un sistema integral de políticas activas y pasivas de mitigación de los efectos del desempleo que enfrentan los trabajadores; al tiempo que facilita la reinserción de la población cesante en el mercado laboral en condiciones de dignidad, mejoramiento de la calidad de vida, permanencia y formalización.*” En primera instancia se busca garantizar la protección social de los trabajadores en caso de quedar desempleados, manteniendo el acceso a salud, el ahorro a pensiones, la cuota monetaria de subsidio familiar en caso de tener derecho y un incentivo al



uso voluntario de las cesantías. De forma complementaria, la ley establece un *Sistema de Gestión de Empleo cuyo objeto es integrar, articular, coordinar y focalizar los instrumentos de políticas activas y pasivas de empleo que contribuyan al encuentro entre oferta y demanda de trabajo, a superar los obstáculos que impiden la inserción laboral y consolidar formas autónomas de trabajo, vinculando la acciones de gestión de empleo de carácter nacional y local.*

A través de este mecanismo se integran, además de los beneficios monetarios, los servicios de intermediación laboral y la capacitación brindada por el SENA y las Cajas de Compensación Familiar.

Componentes del Mecanismo de Protección al Cesante – MPC:

- **El Servicio Público de Empleo:** es una herramienta de política activa, cuyo objetivo es mejorar la intermediación laboral y búsqueda de empleo. Igualmente, incluye la prestación de servicios complementarios.
- **Capacitación general, en competencias básicas y en competencias laborales específicas:** SENA, las Cajas de Compensación Familiar o las instituciones de formación para el trabajo certificadas en calidad; para efectos de garantizar, en caso de ser necesario, un reentrenamiento a la población cesante. (Mintrabajo reglamentará el tipo de programas o cursos ofrecidos).
- **El Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante – (FOSFEC),** se crea como fuente para otorgar beneficios a la población cesante que cumpla con los requisitos de acceso. Será administrado por la Cajas de Compensación Familiar-CCF y sus recursos provendrán de la parafiscalidad que reciben las Cajas.
- **Las Cuentas de cesantías de los trabajadores, como fuente limitada y voluntaria** para generar un ingreso en los periodos en que la persona quede cesante. (se reglamentara la forma de liquidación y contabilización de los aportes).

Beneficiarios

Todos los empleados afiliados a las cajas de Compensación Familiar, para septiembre de 2013 hay 7.155.400 personas afiliadas. Para los trabajadores de salario integral y los independientes la afiliación será de carácter voluntario.

Beneficios del MPC

El MPC contempla los siguientes beneficios:

- El desempleado contará con el pago de sus aportes a salud y pensiones por 6 meses, (por un Ingreso base de cotización de un SMMLV).
- En caso de tener derechos podrá mantener la cuota monetaria del subsidio familiar.



- Por el uso voluntario de un porcentaje de sus cesantías para el MPC, el gobierno otorgará un incentivo proporcional (el cual fijará el Gobierno Nacional). Para acceder a dicho incentivo, quienes devenguen menos de 2 SMMLV, deberán haber ahorrado al menos el 10% de su salario promedio de los últimos 12 meses y para los que devenguen más de 2 SMMLV deberán haber ahorrado al menos el 25% de su salario promedio de los últimos 12 meses.
- Así mismo se brindará capacitación para la reinserción laboral por parte del SENA, las instituciones de formación para el trabajo y las CCF.
- Asesoría y orientación en proceso de búsqueda de empleo a través del Servicio Público de Empleo.

2.6 Observatorios regionales del mercado del trabajo

Durante los últimos años se ha venido desarrollando una estrategia de fortalecimiento a las entidades territoriales en cuanto a generación y análisis de información sobre el mercado de trabajo, por lo cual se continúa con la Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo, como una herramienta técnica para monitorear, generar y analizar información para la toma de decisiones relacionadas con la política de empleo e ingresos a nivel regional. En el marco de esta estrategia, se han realizado actividades de fortalecimiento y creación de nuevos observatorios, brindando asistencia técnica a través de capacitación a la medida, transferencia de metodologías de análisis del mercado de trabajo, acompañamiento en la definición de las líneas de investigación, asesoría y acompañamiento en la elaboración de los diferentes estudios e investigaciones realizadas por los observatorios, así como la evaluación de dichos estudios y gestión para el proceso de articulación y respaldo institucional.

Lo anterior con el fin de que provean información respecto al mercado de trabajo, así como el respectivo análisis orientado a la toma de decisiones entre los gobiernos locales, sector privado, academia, sindicatos y sociedad en general.

Se logró culminar la creación de cuatro (4) observatorios adicionales –Magdalena, Atlántico, Cauca y Antioquia-, con los cuales también se están llevando a cabo actividades de fortalecimiento y consolidación. A la fecha, se cuenta con 19 Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo distribuidos así:

OBSERVATORIOS DEL MERCADO DE TRABAJO (2012-2013)

Región 1	Observatorio del Mercado Laboral de Risaralda Observatorio del Mercado Laboral de Armenia Observatorio de Mercado de Trabajo de Manizales Observatorio del Mercado de Trabajo de Antioquia Observatorio Social del Chocó
Región 2	Observatorio del Empleo y de Recursos Humanos del Tolima Observatorio Regional del Mercado de Trabajo de Boyacá Observatorio de Empleo del departamento del Meta Observatorio del Mercado Laboral de Bucaramanga



Región 3	Observatorio Regional de Mercado de Trabajo de Cartagena y Bolívar Observatorio del Mercado Laboral de Barranquilla Corporación Observatorio de Mercado de Trabajo de Sucre
Región 4	Observatorio de Mercado de Trabajo de Magdalena Observatorio del Mercado de Trabajo del Cesar Observatorio de Mercado de Trabajo de La Guajira Observatorio de Mercado de Trabajo de San Andrés
Región 5	Observatorio del Mercado de Trabajo de Pasto Observatorio Económico y Social del Valle del Cauca Observatorio de Mercado de Trabajo del Cauca

Adicionalmente, se está concretando la constitución de otros 3 Observatorios en los territorios de Casanare, Norte de Santander y Huila

Igualmente se han evaluado 19 propuestas de investigación de los Observatorios, con el objetivo de que estas sean pertinentes a las problemáticas de las diferentes regiones; se facilitó acompañamiento y asistencia técnica en la elaboración de los estudios que están realizando los Observatorios del Mercado de Trabajo, los cuales en su mayoría corresponden a estudios de perfiles ocupacionales en sectores altamente generadores de empleo en cada región y análisis del mercado de trabajo y brechas salariales con enfoque de género.

Actualmente los Observatorios están realizando los siguientes estudios:

Cuadro 1. Estudios elaborados a través de los Observatorios.

Red ORMET	Estudios en proceso de elaboración
OBSERVATORIO DE MERCADO DEL TRABAJO DE MANIZALES	Perfiles ocupacionales de los sectores BPO y metalmecánica
OBSERVATORIO DEL MERCADO LABORAL DE ARMENIA	Perfiles ocupacionales sector café
OBSERVATORIO DEL MERCADO LABORAL DE RISARALDA	Perfiles ocupacionales del sector de cafés especiales y sector empresarial en desarrollo de software y tecnologías de información
OBSERVATORIO DE ANTIOQUIA	1.Diseño de marco conceptual y metodológico del observatorio del mercado de trabajo
	2.Análisis de las diferencias salariales por género en la ciudad de Medellín
	3.Análisis de la oferta de trabajo en la subregión del Urabá Antioqueño
OBSERVATORIO SOCIAL DEL CHOCÓ	Análisis del impacto de los proyectos de alcance regional sobre el mercado laboral del departamento del Chocó
OBSERVATORIO DEL MERCADO LABORAL DE CARTAGENA Y BOLÍVAR	1.Perfiles ocupaciones del sector construcción y del sector logístico portuario
	2.Calidad del empleo



Red ORMET	Estudios en proceso de elaboración
CORPORACIÓN OBSERVATORIO DE MERCADO DE TRABAJO DE SUCRE	El sector del calzado como actividad promisoría en el municipio de Sincelejo: perfiles laborales y ocupacionales”
OBSERVATORIO DE MERCADO DE TRABAJO DE BARRANQUILLA / AREA METROPOLITANA	Perfiles ocupacionales del sector construcción
OBSERVATORIO DE EMPLEO Y RECURSOS HUMANOS DEL TOLIMA	1.Perfiles ocupacionales del sector construcción
	2.Estudio de las condiciones laborales con enfoque de género de la población que trabaja en la maquila en Ibagué
OBSERVATORIO REGIONAL DE MERCADO DE TRABAJO DE BOYACÁ	Perfiles ocupacionales sector metalmecánica
OBSERVATORIO DE EMPLEO DEL DEPARTAMENTO META	Perfiles ocupacionales sector turismo en Villavicencio
OBSERVATORIO DEL MERCADO LABORAL DE BUCARAMANGA	Perfiles ocupacionales sector turismo
OBSERVATORIO DE MERCADO DE TRABAJO DE LA GUAJIRA	1.Diagnóstico del mercado laboral de la mujer (Bases de política de genero)
	2.Perfiles ocupacionales del sector turismo
OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO DEL CESAR	Perfiles ocupacionales para megaproyectos (por ejemplo, sistema integrado de transporte, infraestructura)
OBSERVATORIO DE MERCADO DE TRABAJO DEL MAGDALENA	Levantamiento de Estudios Existentes de Perfiles Ocupacionales del Departamento del Magdalena y el Distrito de Santa Marta, Realizados Hasta el Año 2012; y Análisis y Estimación de la Demanda Laboral de Proyectos Económicos Emergentes en las subregiones del Departamento del Magdalena y el Distrito de Santa Marta
OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO DE PASTO	1.IDH rural (bases para una política de desarrollo rural para el departamento de Nariño)
	2.Brechas de genero
	3.Plan de competitividad para Pasto
OBSERVATORIO ECONÓMICO Y SOCIAL DEL VALLE DEL CAUCA	1.Impacto del TLC en la generación de empleo
	2.Brechas de genero
OBSERVATORIO DE MERCADO DE TRABAJO DEL CAUCA	Diagnóstico del mercado de trabajo en el Cauca

Fuente: Ministerio del Trabajo - Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral.

2.7 Programas de generación de empleo para la población vulnerable y víctimas del conflicto armado

Este programa constituye la principal respuesta del Ministerio del Trabajo a las obligaciones del artículo 130 de la Ley 1448 de 2011 y los artículos 66 y siguientes del Decreto 4800 del mismo año. Su construcción se dió en el marco de un proceso de articulación con el Departamento para la Prosperidad



Social (DPS), el Departamento Nacional de Planeación (DNP), el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV). Una vez se esbozó su contenido, se consolidó en el Plan Operativo Anual del Subcomité de Restitución del Sistema Nacional de Atención y Reparación a las Víctimas para la vigencia 2013¹. El diseño y la ejecución del Programa se desarrollara en la Mesa de Empleo Rural y Urbano (grupo de trabajo adscrito al Subcomité de Restitución) y en la Mesa Técnica de Generación de Ingresos² bajo la coordinación del Ministerio del Trabajo.

El programa, que inició en el 2012 y que se extenderá hasta el 2021, busca coordinar la puesta en marcha de tres políticas activas de mercado de trabajo dirigidas a: 1. Aumentar la demanda de la mano de obra de las víctimas en el sector público y privado, 2. Incrementar la calidad y pertinencia de la mano de obra de las víctimas y 3. Mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo facilitando la interrelación entre la oferta y la demanda de mano de obra de las víctimas. Adicionalmente, el programa contempla una fase de diagnóstico que es transversal a las tres políticas descritas y que fue financiada en su totalidad por la bolsa “Apoyo a proyecto de generación de ingresos de entidades que atiendan a población pobre extrema y/o desplazada a nivel nacional” que creó la Mesa Técnica de Generación de Ingresos en 2012.

2.8 Equidad laboral con enfoque diferencial de género

De acuerdo con lo establecido en el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008 y en especial con el artículo 3 del Decreto 4463 de 2011, el Ministerio del Trabajo viene construyendo el Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial de Género para las Mujeres. Dicho programa se construye a partir de las necesidades, obligaciones y desafíos que enfrenta la población femenina a la hora de ingresar y permanecer en el mercado laboral en igualdad de condiciones.

El programa cuenta con cinco objetivos específicos: 1. Desarrollar acciones de prevención de discriminación e inequidad en el ámbito laboral por razones de género, 2. Aumentar las capacidades de las mujeres y de los hombres en materia de equidad laboral con el ánimo de reducir el desempleo de las mujeres, 3. Reducir la informalidad concentrada en la mujer, 4. Reducción de las brechas salariales entre mujeres y hombres y 5. Diseñar y poner en marcha un sistema de vigilancia y control. Este programa constituye el plan central de acción del Ministerio respecto a la prevención y erradicación de todas las formas de discriminación, inequidad y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, entendiendo que cualquier política que se construya para mejorar la capacidad y oportunidad para la generación de ingresos, el empleo o el emprendimiento de las mujeres, representa capacidades instaladas para el desarrollo económico y social del país.

A la fecha se han adelantado las siguientes actividades:

- Durante el año 2012, el Ministerio logró la incorporación de Colombia a la comunidad del Sello América Latina. Pero más allá de un Sello, se busca impulsar acciones estructurales que procuren “cambiar radicalmente estructuras que generan discriminación, alterando la organización social de

¹ Este subcomité fue creado y regulado por el artículo 238 y siguientes del Decreto reglamentario 4800 de 2011.

² Grupo de trabajo creado por el Documento Conpes 3616 de 2009 cuya secretaría general la ejerce el Departamento para la Prosperidad Social



- género así como también el comportamiento de los actores”. Como parte de este proceso, en el segundo semestre de este año el Ministerio implementará la Fase Piloto que contará con la participación de 20 empresas de distintos tamaños, regiones y sectores económicos del país.
- El Ministerio del Trabajo, conociendo de la importancia de la articulación nación-región en la puesta en marcha de las políticas públicas transversales, ha firmado acuerdos con el Área Metropolitana de Bucaramanga, los Empresarios de Santander, la Alcaldía de Bucaramanga, la Gobernación del Atlántico y la Secretaria de las Mujeres y Género del Atlántico, con el fin de potenciar el papel de las mujeres en la actividad productiva y se están adelantando las firmas de acuerdos con los Gobiernos del Meta, Antioquía, Medellín y Bogotá.
 - En términos de investigaciones, el Ministerio del Trabajo está desarrollando estudios que permitan establecer un diagnóstico de la situación laboral actual de la mujer, para poder adelantar con éxito muchas de las actividades contempladas en el Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial de Género para las Mujeres.
 - En lo que respecta a la reglamentación de la Ley 1257 de 2008, el Ministerio del Trabajo desarrolló con el Ministerio de Hacienda, la DIAN y la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer la reglamentación del artículo 23, con el cual se benefician quienes contraten a mujeres víctimas de la violencia comprobada.
 - Avance en cuanto a estadísticas de desempleo femenino. A corte Julio – Septiembre 2011, la Tasa de desempleo femenina era de 14,5%, 2,2 puntos porcentuales superior a aquella correspondiente al período mayo-julio 2013, la cual se encuentra en 12,3%.



3 RELACIONES LABORALES E INSPECCIÓN



Febrero 21 de 2013| Mina de Esmeralda en muzo. Boyacá

El fortalecimiento institucional y operativo de los sistemas de control con que cuenta hoy el país es uno de los elementos más importantes que permitirán la formalización laboral y empresarial; la columna vertebral de los sistemas de control en el Ministerio del Trabajo es el Sistema de Inspección, Vigilancia y Control y su fortalecimiento implica otorgar al esquema tradicional una visión dinámica de los procesos que se desarrollan al interior del mercado de trabajo, en concordancia con los cambios legislativos y la evolución globalizada de las relaciones laborales de los sectores productivos del país.

El Ministerio concentra sus esfuerzos en un modelo de inspección preventiva orientado a aquellas actividades económicas, empresas y regiones geográficas con mayores niveles de riesgo e índices de conflictividad laboral, soportados en información veraz y oportuna suministrada por las 152 Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social ubicadas estratégicamente en todos los Departamentos y con una cobertura a todos los Municipios del Territorio Nacional, que permite adelantar análisis efectivos de riesgo laboral en Colombia.

A continuación, se describen las acciones realizadas en el marco del Sistema de Inspección, Vigilancia y Control de Trabajo en desarrollo de los planes de gobierno, durante este período:

Para el período comprendido entre el 1° de julio de 2012 al 30 de abril de 2013, se han ejecutado las siguientes actividades en desarrollo de sus líneas de acción.



3.1 Relaciones laborales

Fortalecimiento de las relaciones laborales, se tramitaron 94 solicitudes de convocatorias de tribunales, 47 solicitudes de designación de tercer árbitro, 19 trámites de pago de honorarios a tercer árbitro de tribunales de arbitramento, 117 actos administrativos tramitados de conformidad con las solicitudes por resolver según la competencia y 22 Conceptos técnicos y económicos con respecto a la autorización de despidos colectivos (10), suspensión temporal de actividades (4), disminuciones de capital (5) Unidad de Empresa (3).

3.2 Precooperativas y Cooperativas de trabajo asociado

El Ministerio del Trabajo se encuentra adelantando un plan de visitas a cooperativas y precooperativas de trabajo asociado en ejercicio de la facultad de inspección y vigilancia, como se puede apreciar en los cuadros a continuación:

Cuadro 2. Visitas a cooperativas y precooperativas de trabajo asociado enero 2013 – septiembre 2013

VARIABLE	ENERO A SEPTIEMBRE 2013
Número de Visitas a Cooperativas de Trabajo Asociado	296
Número de Visitas a Precooperativas de Trabajo Asociado	4
TOTAL VISITAS	300

Fuente: Ministerio del Trabajo – Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial

Cuadro 3. Sanciones a cooperativas y precooperativas de trabajo asociado enero 2013 – septiembre 2013

VARIABLE	ENERO A SEPTIEMBRE 2013
Sanciones a Cooperativas	103
Sanciones a Precooperativas	2
TOTAL	105

Fuente: Ministerio del Trabajo – Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial

3.3 Intervención en sectores críticos de la economía

La Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial adelanta un programa de intervención en los sectores y subsectores de la economía que han sido focalizados como críticos de acuerdo a su composición de estado de conflictividad laboral, por su impacto en el mercado laboral y en general en la economía del país. El nivel descentralizado del Sistema de IVC es decir las direcciones territoriales,



Oficinas Especiales e Inspecciones Municipales han adelantado actividades principalmente en los sectores de comercio, construcción, hoteles y restaurantes, transporte, industria manufacturera, vigilancia y seguridad privada, agrícola entre otros

3.4 Ley de Inspección

Con la participación activa de la Dirección de IVC en la expedición de la Ley 1610 del 2 de enero de 2013, por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones de trabajo y los acuerdos de formalización laboral; se ha logrado que los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones en todo el Territorio Nacional regidos por los principios contenidos en la Constitución Política de Colombia, los Convenios Internacionales, en especial los de la OIT ratificados por Colombia.

Las Inspecciones de Trabajo tendrán las siguientes funciones:

- Función Preventiva.
- Función Coactiva o de Policía Administrativa.
- Función Conciliadora.
- Función de mejoramiento de la normatividad laboral.
- Función de acompañamiento y garante del cumplimiento de las normas laborales del sistema general de riesgos laborales y de pensiones.

Adicionalmente las Direcciones Territoriales contarán con equipos interdisciplinarios, conformados por profesionales afines con las funciones de las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social, los cuales desarrollarán la misión institucional.



4 SISTEMA GENERAL DE PENSIONES



Julio 26 de 2013| Ministro presenta nuevos cupos de Colombia Mayor en Buenaventura

El Plan Nacional de Desarrollo “Properidad para Todos” 2010-2014 plantea que el país requiere un Sistema de Protección para la Vejez (SPV) universal, incluyente y equitativo, que busque aumentar gradualmente la cobertura que tienen los mecanismos vigentes de protección a la vejez, en este contexto desde el Ministerio del Trabajo se han centrado en dos grandes grupos así:

- I. El primero se refiere a las actividades que propenden por mitigar el riesgo de desprotección económica en la vejez; específicamente se refiere a la promoción de la afiliación y permanencia en el Sistema de General de Pensiones de las personas que se encuentran en su etapa productiva.
- II. El segundo se refiere a las actividades enmarcadas en los Servicios Sociales Complementarios para proteger a dos grupos de personas a saber (i). Las personas que en su vida laboral productiva, dadas las condiciones de su ingreso no pueden aportar al Sistema General de Pensiones para las cuales se encuentra en proceso de implementación el Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos y (ii) Personas que ya se encuentran en la tercera edad y no tuvieron la posibilidad de acumular activos a las cuales se dirige el Programa de Protección Social al Adulto Mayor, hoy Colombia Mayor.

A partir de lo expuesto a continuación se presentan las acciones que se han adelantado enmarcadas en el Sistema General de Pensiones y en los Servicios Sociales Complementarios de que trata el libro IV de la Ley 100 de 1993.



El número de cotizantes al Sistema General de Pensiones se incrementó en un 4,48% al pasar de 6.273.112 cotizantes en diciembre de 2011 a 6.554.318 afiliados con corte a julio de 2013.

El número total de pensionados se incrementó en un 7,99% al pasar de 1.606.250 pensionados en diciembre de 2011 a 1.734.621 con corte a julio de 2013.

4.1 Programa Colombia Mayor

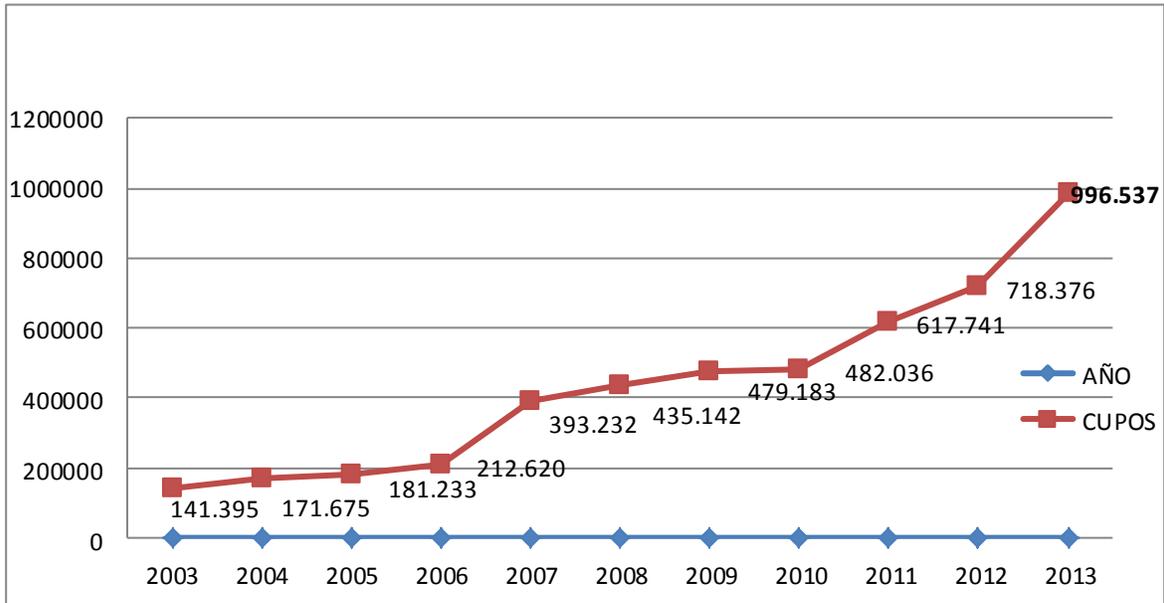
Destinado a la protección de las personas en estado de indigencia o de pobreza extrema, mediante un subsidio económico que tiene como objetivo fundamental proteger al adulto mayor, que se encuentra en estado de indigencia o de extrema pobreza, contra el riesgo económico de la imposibilidad de generar ingresos y contra el riesgo derivado de la exclusión social.

Los resultados del programa de Colombia Mayor durante la vigencia 2013 son:

- Mayor número de cupos asignados entre el periodo de agosto de 2010 a septiembre de 2013, presentando un incremento en 514.501 cupos, pasando de 482.036 cupos asignados a 996.537.
- Ampliación de cobertura de adultos mayores residentes en resguardos indígenas y Centros de Bienestar del Adulto Mayor o Centros Día. Con una asignación de 5.067 cupos destinados para adultos mayores residentes en resguardos indígenas.
- Consolidación del proceso de cofinanciación con el Distrito Capital para aumentar el valor del subsidio en \$45.000 pasando de \$75.000 a \$120.000. Beneficiando aproximadamente a 32.000 adultos mayores residentes en Bogotá.
- En la definición de los criterios de ampliación se posibilitó el ingreso de los adultos mayores centenarios que se encontraban en base de datos de potenciales beneficiarios e ingreso prioritario de acuerdo con longevidad.
- Finalización del proceso de transformación de complemento alimentario a subsidio en dinero con la asignación de 163.692 cupos para adultos mayores residentes en 599 municipios del país.
- Destinación de 3.000 cupos para personas que dejaron de ser madres comunitarias.



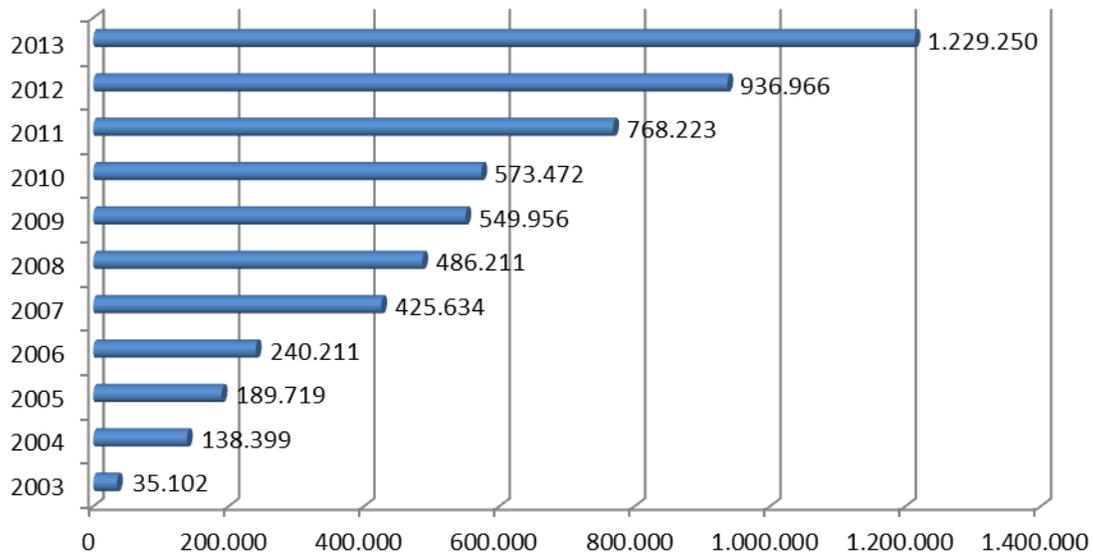
Gráfica 5. Cupos Colombia Mayor



Fuente: Consorcio Colombia Mayor

Analizados los resultados desde el indicador de máxima cobertura alcanzada que representa el número de adultos mayores beneficiados con el programa desde su inicio en diciembre de 2003 hasta agosto de 2013, el acumulado de beneficiarios ha sido de 1.229.250 adultos mayores, los resultados año a año se muestran en la siguiente gráfica:

Gráfica 6. Evolución máximas coberturas Programa Colombia Mayor



Fuente: Consorcio Colombia Mayor



4.2 Beneficios Económicos Periódicos – BEPS

El Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos - BEPS se concibe como un mecanismo individual, independiente, autónomo y voluntario de protección a la vejez que hace parte de los Servicios Sociales Complementarios, convirtiéndose en una alternativa que a largo plazo protege a las personas de no contar con un ingreso en la vejez, uniendo el esfuerzo de aporte realizado por quienes opten por este mecanismo, con el subsidio o incentivo entregado por parte del Estado.

Durante 2013 conforme la recomendación del Consejo Nacional de Política Económica y Social se expide el Decreto 604 de abril de 2013, por el cual se reglamenta el acceso y operación del Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos, norma que contempla un plazo de cinco meses para que Colpensiones inicie la operación de este mecanismo; para facilitar este proceso se ha conformado una mesa de trabajo técnica con el concurso de diversas entidades, en la cual se van a tratar los diferentes tópicos que deben ser desarrollados como parte del modelo operativo para implementación de BEPS.

Conforme lo previsto en el Decreto 1872 de 2013, la implementación de BEPS iniciará el 1° de diciembre de 2013, para la población afiliada al Sistema General de Pensiones en cualquiera de los dos regímenes, que voluntariamente decida que los recursos por concepto de devolución de saldos o indemnización sustitutiva, se destinen al mecanismo BEPS y el 15 de enero de 2014, para el resto de la población.



5 DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO



Mayo 6 de 2013| Niños Wayuu en ranchería cerca a Maicao

La creación del Ministerio del Trabajo ha permitido ampliar y fortalecer las funciones y capacidades del gobierno nacional en materia de derechos fundamentales en el trabajo. Con la creación de la Subdirección de Protección Laboral y la Subdirección de Promoción de la Organización Social, a cargo de la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo, se han profundizado los temas de trabajo infantil, poblaciones vulnerables, derechos humanos y diálogo social, y se empieza a fortalecer los de negociación colectiva, responsabilidad social empresarial, regulación del mercado de trabajo, y de relaciones individuales y colectivas del trabajo, los cuales en el pasado no habían tenido una gran preponderancia a pesar de su importancia.

La conformación del sector del Trabajo ha permitido ampliar y fortalecer las funciones y capacidades del gobierno nacional en materia de derechos fundamentales en el trabajo. A través del Ministerio se han profundizado los temas de trabajo infantil, poblaciones vulnerables, derechos humanos y diálogo social, y se empieza a fortalecer los de negociación colectiva, responsabilidad social empresarial, regulación del mercado de trabajo, y de relaciones individuales y colectivas del trabajo, los cuales en el pasado no habían tenido una gran preponderancia a pesar de su importancia.

5.1 Fortalecimiento del diálogo social y de los espacios de concertación

Colombia en desarrollo del artículo 56 de su Constitución Política, cuenta con espacios de diálogo y concertación laboral tripartitos. A través de la Ley 278 de 1996 se reglamentó la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales- CPCPSL, el cual es el espacio esencial para el diálogo social en el país; así mismo, la ley creó las subcomisiones departamentales de concertación, que tienen las



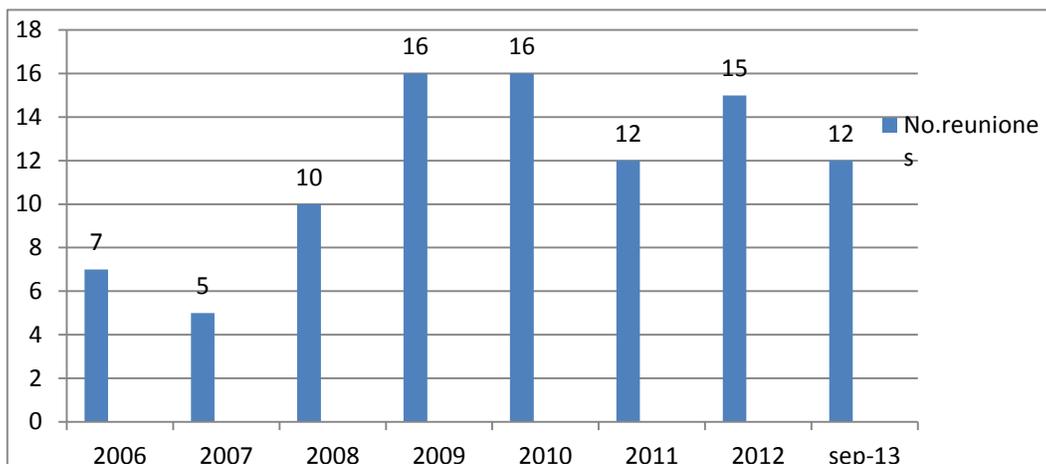
mismas funciones que la comisión permanente de concertación en el nivel territorial en los 32 departamentos del país.

En el marco del ordenamiento constitucional establecido en el Art. 56 de la Constitución Política y la Ley 278 de 1996, mediante la cual se reglamenta la constitución de este espacio de concertación, que establece en su Art. 10, el funcionamiento de la comisión permanente a través de una secretaría técnica permanente dependiente del Ministerio del Trabajo pero de conformidad con el reglamento de la comisión.

Avances de los objetivos de la Comisión Permanente de Concertación en lo corrido del año:

- 7 sesiones de mesas técnicas jurídicas y económicas de la comisión permanente en materia de reforma tributaria.
- 4 sesiones de la comisión permanente con la participación de Ministerio de Hacienda, DIAN, SENA, ICBF, así como organizaciones de empleadores y sindicatos con el fin de analizar los resultados de las mesas técnicas de reforma tributaria.
- 5 sesiones de mesa técnica de productividad entre noviembre y diciembre de 2012, con el fin de establecer la metodología del cálculo de productividad laboral y el resultado de ese debate permitió definir el salario mínimo de 2013.
- 5 sesiones ordinarias y una extraordinaria para la negociación de salario mínimo del 2013.
- 8 sesiones de presentación de diagnóstico en materia pensional.
- El Ministerio del Trabajo en asocio con la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) realizó el Seminario internacional “Experiencias y acuerdos políticos y sociales sobre el sistema de pensiones”, con el propósito de dar a conocer a los miembros de la Comisión Permanente de Concertación, las experiencias que afrontaron España, Uruguay y Brasil en materia pensional.

Gráfica 7. Número de reuniones CPCPSL



Fuente: Ministerio del Trabajo - Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo



5.2 Observatorio de conflictos socio laborales

El Observatorio de Conflictos Socio Laborales fue creado en el año 2011, cuya finalidad principal es la de reportar situaciones que alteran la tranquilidad laboral y social con directos efectos laborales, y alerta sobre situaciones que pueden afectar el clima socio laboral, para que las instancias pertinentes tomen las previsiones requeridas, a fin de evitar o mitigar los efectos desestabilizadores, si estas ocurrieren. En ese sentido, el Observatorio se ha convertido en una útil herramienta para prevenir los conflictos laborales a partir de un cada vez mejor manejo de información que se recolecta a nivel nacional.

Durante la vigencia del año legislativo, el Observatorio produjo 52 informes que fueron difundidos a la red interinstitucional integrada por la Presidencia de la República, la Vicepresidencia, los Ministerios de Trabajo, Salud, Minas, Educación, Transporte, Interior, Justicia, Ambiente, Agricultura, la Policía Nacional y se produjeron alertas tempranas con las que muy seguramente se contribuyó a la prevención de conflictos laborales en el sector agrario, como por ejemplo el caso de Augura – Sintrainagro y las Bananeras, y se contribuyó en el estudio de situaciones como el paro cafetero, haciendo recomendaciones para la solución de la crisis; igual ocurrió en el caso de la Universidad Nacional.

5.3 Trabajo Infantil y peores formas

La política contra el trabajo infantil está plasmada en la Estrategia Nacional para la erradicación del trabajo infantil 2008-2015, la cual se ha venido implementando en todo el territorio Nacional. Así mismo se ha ordenado la incorporación y fortalecimiento permanente a partir de los planes de desarrollo Nacional, Departamental y Municipales, en donde adquieren rol protagónico los Gobiernos Departamentales y Locales, y el conjunto de todas las entidades del nivel nacional

En este marco se han desarrollado las siguientes acciones:

- Acciones de medición e identificación de la evolución de indicadores de trabajo infantil, cada año.
- Monitoreo a la gestión de alcaldes y gobernadores en materia de prevención y erradicación del Trabajo Infantil.
- Acciones de sensibilización y capacitación.
- Construcción del Sistema Integrado de Información.
- Identificación y Registro de NNA –SIRITI, el cual permite el registro de NNA trabajadores y sus familias, facilita el seguimiento constante del proceso de restitución de derechos.
- Acciones de Inspección Vigilancia y Control del Trabajo Infantil.
- Conformación y participación en los comités interinstitucionales para la prevención y erradicación del trabajo infantil y las peores formas.
- Fortalecimiento en más de 246 municipios del país, para la implementación de la Estrategia Nacional de Erradicación del Trabajo Infantil.



5.4 Teletrabajo

A través del Decreto 884 de 2012 se reglamentó la Ley 1221 de 2008 sobre Teletrabajo. Éste ha avanzado de manera progresiva en el país. La penetración del Teletrabajo en Colombia es del 9% que equivale en promedio a 31, 533 Tele trabajadores en todo el país. Se estima que en Bogotá hay alrededor de 23.485 teletrabajadores, en Cali, 3.012 y en Medellín 2.850 tele trabajadores.

Hay 4.292 empresas que han implementado el teletrabajo, 3.131 en Bogotá, 436 en Medellín, 485 en Cali, y 239 en Barranquilla. El sector que cuenta con mayor número de teletrabajadores es el de servicios, el cual tiene aproximadamente 14.224, seguido por el sector de comercio con 13.379 y el restante se encuentra en el sector de la industria.

Las áreas dentro de las empresas que cuentan con más facilidad para implementar el teletrabajo, son el área comercial y ventas con un 51%, seguido de producción, administrativa y financiera con un 23%.

El teletrabajo es un esquema a la vanguardia y si bien se perciben beneficios significativos, las barreras para su implementación están latentes; sin embargo el 29% de las empresas proyecta adoptar el teletrabajo en 5 años.

Acciones realizadas:

- Feria Internacional de Teletrabajo.
- Pacto por el Teletrabajo.
- Avances normativos; reglamentación del Decreto 884 de 2012, Resolución 2886 de 2012, Guía Técnica para la Promoción en seguridad y salud en situaciones de riesgos en el Teletrabajo, Guía Jurídica de Teletrabajo.
- Durante el 2013, se ha asesorado y apoyado a las siguientes entidades públicas en la implementación del Teletrabajo:
 - Gobernación de Cundinamarca
 - Alcaldía de Bogotá
 - Secretaría de Integración Social
 - Instituto Colombiano de Bienestar Familiar
 - Ministerio TIC
 - Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
 - Procuraduría General de la Nación
 - Federación Nacional de Sordos de Colombia –FANESCOL-
 - Superintendencia de Industria y Comercio

En resumen, el balance a un año de haberse firmado el Decreto de Teletrabajo, ha sido:

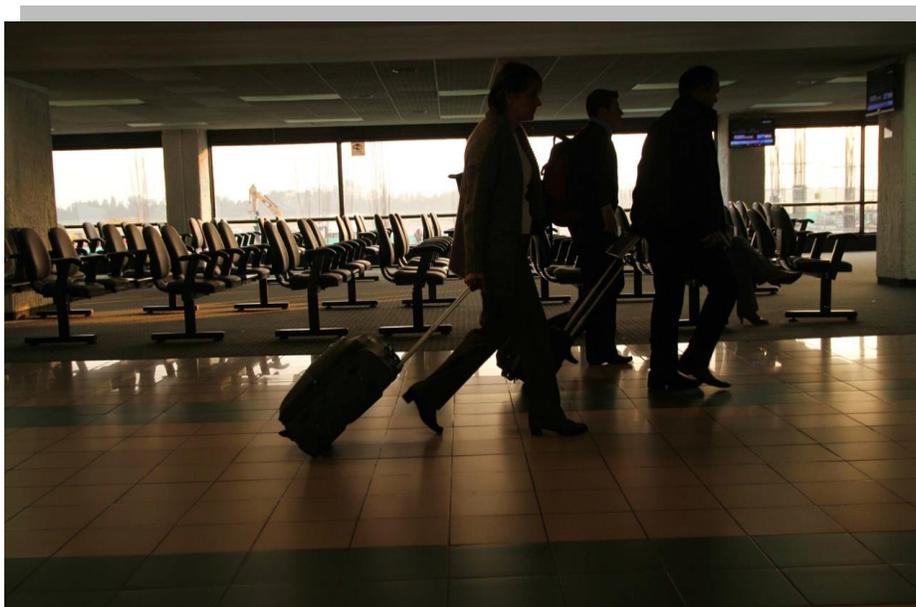
- 3.000 personas sensibilizadas.
- 200 empresas privadas sensibilizadas.
- 50 empresas asesoradas para implementar el teletrabajo.



- 3 publicaciones digitales, con apoyo del Ministerio TIC. Libro Blanco de Teletrabajo, Guía Jurídica de Teletrabajo y Prevención de Riesgos Laborales en el teletrabajo.
- Pasamos de tener teletrabajo en 1 entidad pública a tener en 10.
- Inició el funcionamiento de la RED Nacional de Fomento al Teletrabajo, la cual hacen parte 15 organizaciones, entre públicas, gremios y asociaciones



6 POLÍTICA MIGRATORIA LABORAL



Febrero 15 de 2013| Aeropuerto el Dorado. Bogotá.

En el Plan Nacional de Desarrollo-PND 2010 – 2014 “Prosperidad para Todos” se establece la necesidad de diseñar e implementar lineamientos de política migratoria laboral en donde el Sector del Trabajo en cabeza del Ministerio del Trabajo y conjuntamente con el Ministerio de Relaciones Exteriores, deberán avanzar en su adecuación, buscando que los desajustes entre la oferta y demanda de recurso humano, el crecimiento de la inversión extranjera y de nuevas tecnologías, hagan compatible de manera controlada la salida y el ingreso al país de trabajadores calificados.

Es así como en el marco de las acciones contempladas en el PND y las establecidas en las funciones del Ministerio, se han obtenido los siguientes productos orientados a regular de forma ordenada y coordinada los flujos migratorios y la protección de los derechos y garantías sociolaborales de los migrantes colombianos en el exterior y extranjeros en Colombia.

6.1 Certificación de competencias laborales andina, CERTIANDINA.

CERTIANDINA consiste en una certificación de competencias laborales con validez en los países miembros de la Comunidad Andina, independiente del país donde se expida. En este sentido se desarrolla un proyecto piloto que permitirá certificar las competencias laborales de los trabajadores andinos, con base en normas de competencia laboral definidas por la Comunidad Andina, facilitando la inserción laboral de los migrantes, tanto en los países de origen como de destino; elaborando además, un documento sobre el esquema de acreditación en Colombia; ocupaciones y perfiles existentes, ocupaciones de obligatoria certificación en el país y propuesta de quiénes podrían certificar a los trabajadores.



6.2 Normas regulatorias de movilidad laboral

Con el fin de formalizar y fomentar el diálogo social tripartito migratorio, se realizaron las gestiones técnicas y legales que condujeron a la creación mediante Resolución 0425 del 22 de febrero de 2013 de la “Subcomisión de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales para el Diálogo Social Tripartito en Gestión Migratoria Laboral”. Esta subcomisión tiene una secretaría técnica a cargo de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo del Ministerio, cuyo objeto consiste en promover la participación activa de los diferentes actores tripartitos (Gobierno, empleadores y trabajadores), a través de la concertación de mecanismos que permitan generar programas, estrategias y recomendaciones que orienten al Gobierno Nacional en la dinámica y gestión migratoria laboral. En este sentido, se realizarán “Talleres sobre Migración Laboral Colombiana” en los departamentos del Eje Cafetero y zonas de frontera, por ser regiones con dinámica y volumen considerable de migrantes; dirigidos a funcionarios de las direcciones territoriales del Ministerio y a integrantes de la subcomisión tripartita y demás actores relacionados con el tema.

El Decreto 722 de 2013, regula la actividad de intermediación laboral donde se establece que la agencia que preste servicios de colocación de mano de obra en el extranjero, deberá contar con autorización especial del Ministerio del Trabajo; para lo cual, se elaboró un proyecto de Resolución Reglamentaria, que permitirá además, obtener información de trabajadores migrantes al exterior.

6.3 Sistema de información de migración laboral

Mediante Convenio N°120 de 2012, suscrito entre el Ministerio del Trabajo y la Organización Internacional para las Migraciones - OIM, se elaboró el Documento “Diseño del Observatorio de las Migraciones Laborales Internacionales”, con el objetivo de:

- Generar estadísticas e indicadores que permitan hacer seguimiento al comportamiento de las migraciones laborales, abordar el análisis del mercado laboral e identificar las demandas de formación superior de colombianos en el exterior y de extranjeros en el país.
- Mantener una base de datos de seguimiento a la dinámica poblacional, a las necesidades de fuerza de trabajo en otros países y a las remesas que ingresan al país.
- Mantener un material documental que permita el seguimiento a la normatividad migratoria y a los convenios o acuerdos bilaterales y regionales relacionados con la gestión migratoria laboral.

6.4 Difusión de información migratoria

Con el fin de brindar herramientas informativas a la población colombiana, se diseñó y entregó a la Oficina Asesora de Comunicaciones la estructura y contenidos de información relacionados con los temas de Gestión de la Política Migratoria Laboral, para ser incluidos en el portal institucional, que contiene entre otros:

- Descripción general de la estructura y funciones de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo, incluyendo sus grupos internos de trabajo.



7 RIESGOS LABORALES



Agosto 29 de 2012 | Trabajador de alturas. Edificio de Biomax. Bogotá

El Sistema General de Riesgos Laborales fue creado en Colombia con el Decreto 1295 de 1994, y forma parte del Sistema de Seguridad Social Integral establecido por la Ley 100 de 1993. Es definido como el conjunto de entidades públicas normas, y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores, de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. En el año 2012 se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional con la Ley 1562 del 11 de julio de 2012.

La Ley de Riesgos Laborales, se constituye en una herramienta de gran importancia para los trabajadores del país porque se espera que en poco tiempo aumente la cobertura de los afiliados a las Administradoras de Riesgos Laborales y se hagan a su vez más expeditos los mecanismos de reclamación.

La reglamentación que se ha expedido sobre la materia es:

- Decreto 1352 de 2013 - Juntas de Calificación de Invalidez
- Decreto 034 del 15 de enero de 2013 - Poder Preferente, frente a las investigaciones y actuaciones que se adelanten dentro del contexto del Sistema de IVC en todo el Territorio Nacional.
- Decreto 197 del 12 de febrero de 2013 - Consejo Nacional de Riesgos Laborales
- Decreto 723 del 15 de abril de 2013 – Afiliación obligatoria de personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios.



- Decreto 738 del 17 de abril de 2013 - Certificado de aptitud psicofísica para personas que prestan servicio de vigilancia y seguridad privada.

Se adelantaron acciones a través del Fondo de Riesgos Laborales dirigidas a la promoción de la salud y la prevención de los accidentes y enfermedades de origen laboral de la población colombiana tales como:

Implementación de la estrategia de fomento a una cultura del autocuidado en el ámbito escolar en el marco de la estrategia de escuela saludable, a través de la capacitación virtual a 1.000 docentes y 28.000 alumnos de los grados 1° a 11 de planteles educativos de Bogotá, Distrito Capital. En su alcance se ha capacitado el total de docentes estimados y cerca de 6.000 alumnos con aprobación del curso.

Entre el 31 de octubre y el 27 de noviembre se realizaron eventos de capacitación sobre las normas del Sistema General de Riesgos Laborales, en 20 jornadas para 4.441 personas, así:

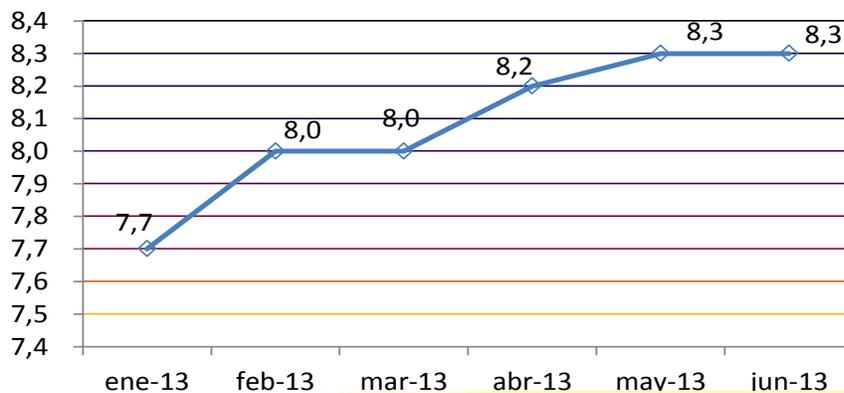
15 eventos de capacitación sobre fundamentos técnicos y normativos del Sistema General de Riesgos Laborales, 4 dirigidos a entidades públicas en las ciudades de Bogotá, Barranquilla, Bucaramanga y Medellín. 3 dirigidos al sector construcción en las ciudades de Bogotá, Cartagena y Bucaramanga; 2 dirigidos al sector telecomunicaciones en Medellín y Bogotá; 1 dirigido al sector agricultura en Manizales, 1 dirigido al sector eléctrico en Cúcuta, 2 dirigidos a desempleados en Barranquilla y Cartagena; 2 relacionados con el Reglamento de Seguridad e Higiene Crisotilo en Manizales y Bogotá, correspondientes al ítem 1 del contrato, 5 sobre el tema de Atención Primaria en Salud Ocupacional en las ciudades de Barranquilla, Cartagena, Bogotá, Cúcuta y Medellín.

Se realizó la transmisión en vivo y en directo de 12 jornadas de los eventos realizados a través de internet, con entrada por la página del Ministerio del Trabajo, entre otras.

Fortalecimiento del autocuidado en la población laboral vulnerable, trabajadores del sector informal de la economía, en diferentes regiones del país.

Se incrementó el número de afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, en el mes de enero de 2013 inició con 7,7 millones de afiliados y con corte a 31 de julio de 2013 presenta 8.3 millones.

Gráfica 8. Número de afiliados al SGRL

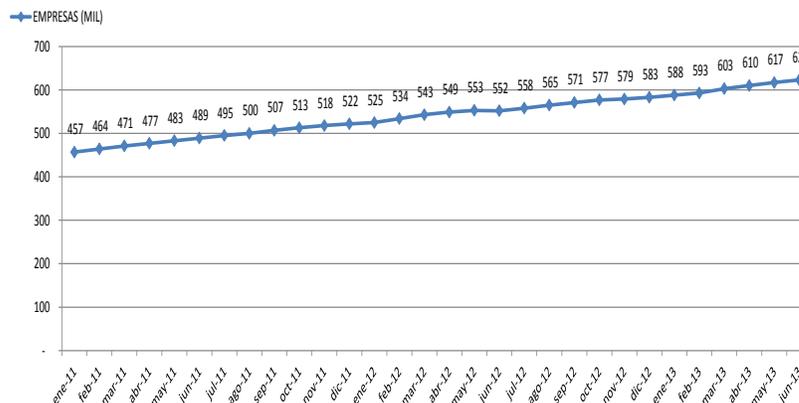


Fuente: Ministerio del Trabajo - Dirección de Riesgos Laborales



El número de empresas que afilia a sus trabajadores al Sistema General de Riesgos Laborales presenta un continuo crecimiento, en enero de 2011 presentó 457 mil empresas a junio de 2013 presenta 623 mil empresas.

Gráfica 9. Número de empresas afiliadas al SGRL



Fuente: Ministerio del Trabajo - Dirección de Riesgos Laborales

El número de accidentes reportados por las empresas y el número de accidentes calificados como laborales se mantienen en los últimos años, a pesar que el número de afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales se incrementa.

Cuadro 4. Número de accidentes de trabajo reportados

ITEM		2011	2012	Enero a junio 2013
3	ACCIDENTES DE TRABAJO			
3.1	Presuntos accidentes laborales	597.228	613.549	309.507
3.2	Accidentes sucedidos y calificados laborales	543.289	609.881	254.791
3.2	Tasa de accidente calificado laboral (por 100 afiliados)	7,25	7,23	3,14

Fuente: Ministerio del Trabajo - Dirección de Riesgos Laborales

7.1 Fondo de riesgos laborales

El Fondo de Riesgos Laborales, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Ley 1295 de 1994, es una cuenta especial de la Nación sin personería jurídica, adscrita al Ministerio del Trabajo, cuyos recursos son administrados a través de contrato de encargo fiduciario.



Con la promulgación de la Ley 1562 de 2012 se establece entre los objetos del Fondo adelantar estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en todo el territorio nacional, y ejecutar programas masivos de prevención en el ámbito escolar para promover condiciones saludables y cultura de prevención. Los recursos del Fondo de Riesgos Laborales provienen de las fuentes relacionadas en el artículo 89 del Decreto Ley 1295 y artículo 5° del Decreto 1833 de 1994.

Los ingresos del fondo se generan especialmente por el 1,0% del recaudo de las cotizaciones a cargo de los empleadores y por multas; actualmente, los recursos son administrados a través del contrato de encargo fiduciario suscrito con La Fiduciaria la Previsora S.A. Para el período 1° de marzo de 2012 al 31 de mayo de 2013 se efectuaron recaudos por \$27.226.508.346 y se tienen comprometidos con corte a la misma fecha la suma de \$3.619.803.960.33, como se puede observar en el siguiente cuadro:

La distribución del presupuesto del Fondo de Riesgos Laborales para la vigencia fiscal de 2013, con base en la Ley 776 de 2003 y la Ley 1438 de 2011, Ley 1562 de 2012, se describe en el cuadro 57

Cuadro 5. La distribución del presupuesto del Fondo de Riesgos Laborales para la vigencia fiscal de 2013

CONCEPTO	Valor Presupuesto (Millones de Pesos)	Porcentaje Ejecución
Adelantar estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en todo el territorio nacional, y ejecutar programas masivos de prevención en el ámbito ciudadano y escolar para promover condiciones saludables y cultura de prevención,.	\$3.946.111.936	40%
Adelantar estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de la población vulnerable del territorio nacional.	\$ 2.321.727.248	24%
También podrán financiarse estudios de investigación que soporten las decisiones que en materia financiera, actuarial o técnica se requieren para el desarrollo del Sistema General de Riesgos Laborales, así como, para crear e implementar un sistema único de información del Sistema y un Sistema de Garantía de Calidad de la Gestión del Sistema de Riesgos Laborales.	\$ 986.527.984	10%
Financiar la realización de actividades de promoción y prevención dentro de los programas de atención primaria en salud ocupacional.	\$1.479.791.976	15%
Pago del encargo fiduciario y su auditoría y además recursos que se deriven de la administración del fondo.	\$1.131.120.696	11%
SUBTOTAL	\$ 9.865.279.840	100%
ADICION. Crear un sistema de información de los riesgos laborales con cargo a los recursos del Fondo de Riesgos Laborales	\$ 5.774.140.000	
TOTAL	\$15.639.419.840	

Fuente: Ministerio del Trabajo – Dirección de Riesgos Laborales



8 COOPERACIÓN Y RELACIONES INTERNACIONALES



Junio 08 de 2013| Banderas países Suramericanos.

La Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales del Ministerio del Trabajo, ha realizado acciones específicas en relación con el cumplimiento de los compromisos internacionales, en especial lo relacionado con la Organización Internacional del Trabajo. Se han impulsado acciones orientadas a buscar la presencia y participación de todo el sector del Trabajo en escenarios internacionales con el ánimo de fortalecer las capacidades de su recurso humano, promoviendo la realización y presentación de proyectos de cooperación técnica internacional y logrando su presencia en diferentes organismos en donde el sector del Trabajo participa.

En cuanto a convenios de seguridad social con otros países, el siguiente cuadro indica los países con los cuales a la fecha se ha gestionado y negociado el tema, así como el estado en que se encuentran:

Cuadro 6. Estado de los convenios internacionales

País	Estado de los Convenios
España	El Convenio suscrito con el Reino de España, entró en vigor en el año 2008 y se encuentra en aplicación. Actualmente en trámite se tienen 1.848 expedientes.
Argentina	El Acuerdo Administrativo fue suscrito en Buenos Aires el 14 de abril de 2008. Esta aprobado y está por definirse los instrumentos que facilitaran su aplicabilidad.
Uruguay	Los días 2 y 3 de septiembre de 2008, tuvo lugar la ronda negociadora del proyecto de reglamento. Esta aprobado y está por definirse los instrumentos que facilitaran su aplicabilidad
Chile	El 18 de mayo de 2009 se firmó en Colombia el Acuerdo Administrativo para la aplicación del referido Convenio. Está en vigor y completa aplicabilidad desde enero del



País	Estado de los Convenios
	2013.
Iberoamericano	Los días 5 y 6 de marzo de 2009 en Santiago de Chile, se aprobó el texto del Proyecto de Acuerdo de Aplicación del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social. El Ministerio ya emitió concepto sobre el Proyecto de Ley y la exposición de motivos, se envió a Cancillería y se encuentra en trámite de aprobación legislativa.
Brasil	Durante los días 28 y 29 de abril de 2009, se recibió visita de una comisión de Brasil con la que se iniciaron rondas de negociación para la suscripción de Convenio de Seguridad Social.
Ecuador	Durante el primer trimestre de 2010, se firmó el 12 de diciembre en Ecuador y en la actualidad los países están en dialogo para la negociación de los instrumentos que permitirán su aplicabilidad.
Canadá	Durante el segundo semestre de 2010 y primer trimestre de 2011, se realizaron reuniones de negociación con delegados de este país, sin embargo no fue posible culminar los acuerdos, por la diferencia de legislaciones pensionales. Está en diálogos.
Decisión 583 de la Comunidad Andina sobre Seguridad Social	Esta por aprobación el reglamento para la implementación.

Fuente: Ministerio del Trabajo – Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales.



9 SISTEMA DE ATENCION AL CIUDADANO



Miércoles, 01 de Agosto de 2012 | Rendición de cuentas Gobierno Nacional – Fabrica de telas.

El proceso de Gestión de Servicio a la Ciudadanía es hoy un proceso estratégico dentro del mapa de procesos de la Entidad, razón por la cual tiene un papel fundamental para identificar las razones y motivos de consulta de nuestros Usuarios a través de los diferentes canales ofrecidos por el Ministerio. En concordancia con el Sistema Integrado de Gestión, el proceso de gestión del servicio a la ciudadanía fue caracterizado y sus respectivos procedimientos creados y publicados como guía para la aplicación de todos y cada uno de los funcionarios del Ministerio.

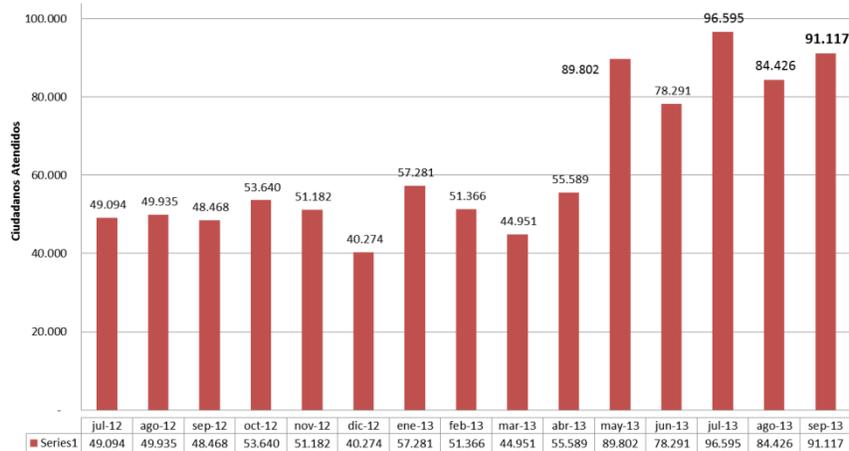
Con base en lo anterior y junto al proyecto de Inversión destinado para mejorar el proceso de gestión de Servicio a la Ciudadanía, cuyo objetivo es diseñar y/o adoptar programas, herramientas o estrategias de intervención, que garanticen la prestación y la creación de una cultura de servicio al ciudadano con calidad y excelencia, en desarrollo de los objetivos misionales de la entidad, nace a mediados del mes de febrero de 2013 y es oficializado el día 02 de mayo de 2013, el programa Nacional de Servicio al Ciudadano del Ministerio del Trabajo denominado **COLabora**, el cual brinda mayores y mejores herramientas para orientar, informar y responder a las inquietudes de cualquier ciudadano, sea trabajador o empleador, accediendo a información actualizada sobre obligaciones y derechos laborales de todos los Colombianos y acercando y mejorando la relación del Ministerio con la ciudadanía y fortaleciendo su presencia institucional en las diferentes zonas del territorio colombiano, logrando así, el acceso a los diferentes trámites y servicios que el Ministerio presta a la ciudadanía y pueda acceder a ellos de forma ágil y oportuna. Se han implementado nuevas herramientas tecnológicas como el inspector virtual, la Línea 120, el aplicativo para Smartphone Mincuenta y orientación a través de las principales redes sociales del país.

El servicio de atención al ciudadano se fortaleció con la implementación del Centro de Orientación y Atención Laboral COLABORA, presentado a comienzos de mayo de 2013; es el nuevo sistema de servicio al ciudadano del Ministerio del Trabajo para brindar mayores y mejores herramientas para responder las peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias de cualquier ciudadano y desarrollo de sistemas virtuales de atención y de automatización de procesos y eliminación de trámites.



En el desarrollo e implementación del Programa Nacional de Servicio al Ciudadano **COLabora**, para el mes de septiembre de 2013 fueron atendidos **91.117** ciudadanos, es decir aumentó un **7,5%** respecto al mes de agosto. Lo anterior, obedeció a que el mes de septiembre no presentó días festivos, ni antecedentes de orden público que incidieran para la prestación del servicio.

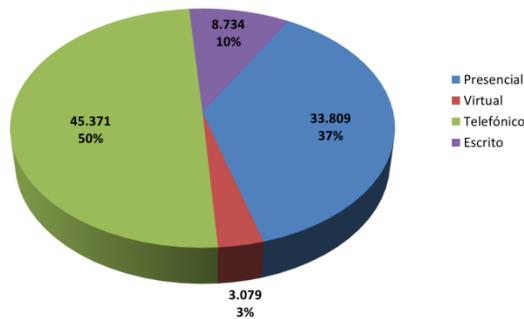
Gráfica 10. Ciudadanos atendidos por mes 2012-2013



Fuente: Ministerio del Trabajo – Colabora

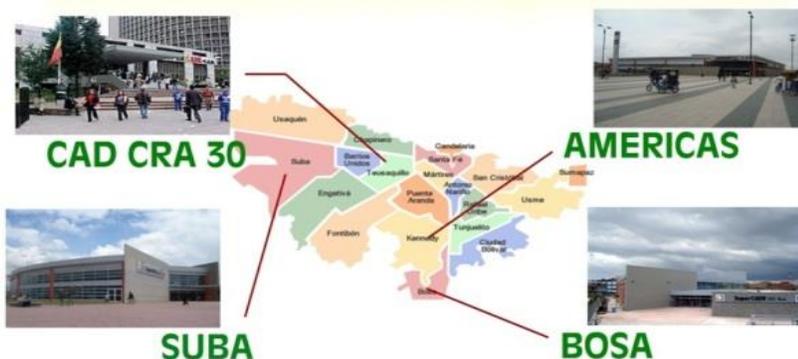
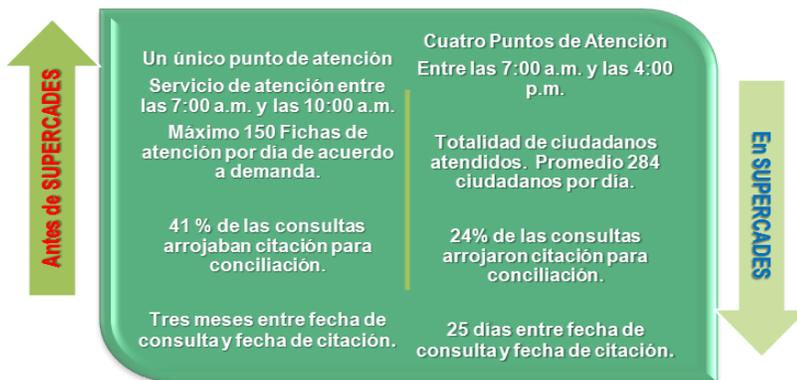
Es así como los ciudadanos que fueron atendidos a Nivel Nacional (**91.117**) en el mes de septiembre acuden en un **50%** al canal telefónico; un **37%** al canal presencial; **10%** a través del canal escrito y un **3%** al canal virtual.

Gráfica 11. Ciudadanos atendidos septiembre de 2013



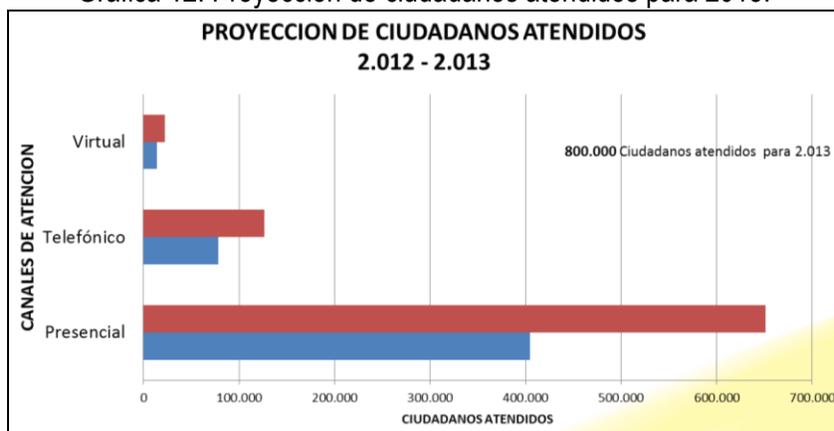
Fuente: Ministerio del Trabajo – Colabora

Asimismo se aumentó la capacidad de respuesta para la atención al ciudadano con más puntos de atención a través de los Supercajes; en el cual se implementó el sistema de atención a la ciudadanía en 4 puntos en la ciudad de Bogotá tales como BOSA, AMÉRICAS, CAD y SUBA.



Finalmente con el programa de servicio al ciudadano **COLabora**, se proyecta incrementar el volumen de atención en un 80%, es decir cerca de 800 mil ciudadanos atendidos al finalizar el año 2.013.

Grafica 12. Proyección de ciudadanos atendidos para 2013.



Fuente: Ministerio del Trabajo – Programa Colabora



10 ARTICULACIÓN INTERINSTITUCIONAL



Septiembre 4 de 2013 | Ministro del Trabajo socializó Proyecto de Ley del Fútbol con jugadores del fútbol profesional

Con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 4108 de noviembre de 2012 “Por el cual se modifican los objetivos y estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo”, y con el objeto de integrar acciones relacionadas con el Sector Trabajo, el Ministerio ha desarrollado procesos de coordinación interinstitucional con las entidades adscritas y vinculadas en materia de empleo, formación profesional, subsidio familiar, economía solidaria, intermediación laboral y pensiones. Dentro de este contexto, la Oficina Asesora de Planeación ha trabajado de forma articulada temas específicos relacionados con la planificación, de la siguiente manera:

10.1 Programa de Rendición de Cuentas

En el artículo 209 de la Constitución Política se establece que la Función Administrativa debe estar al servicio del interés general y desarrollarse con fundamento en principios como el de publicidad. El artículo 32 de la Ley 489 de 1998, así como el artículo 78 de la Ley 1474 de 2011 dice que las entidades y organismos de la administración pública tienen la obligación de desarrollar su gestión acorde con los principios de democracia participativa y democratización de la gestión pública y para ello deberán adelantarse actividades que involucren la participación de la ciudadanía. Todo esto bajo los lineamientos definidos por el Gobierno Nacional en el marco de la aplicación del Conpes 3654 de 2010.

En atención a lo anterior desde el año 2012 el Ministerio del Trabajo como cabeza de sector y en coordinación con las entidades adscritas y vinculadas viene implementando cada año un plan de acción de



rendición de cuentas el cual define una estrategia que busca institucionalizar y hacer más permanente las actividades de rendición de cuentas.

En lo que va corrido del año 2013 se han ejecutado las siguientes actividades:

- Se han hecho jornadas de sensibilización con las áreas Misionales del Ministerio y con las personas que prestan el servicio de atención en el call center, para socializar los componentes que define el Conpes 3654 de 2010 para las actividades de rendición de cuentas.
- Se desarrolló y puso en marcha el aplicativo Mintrabajo Cuenta. Esta es una herramienta diseñada para que los ciudadanos lleven en sus teléfonos, Tablet o computadoras toda la información actualizada de noticias, actividades e indicadores de gestión que realiza el Ministerio del Trabajo, asimismo se habilitó un espacio llamado conversemos para que los ciudadanos dejen sus ideas, sugerencias o aportes a fin de ser analizados por la alta dirección.
- El Ministro ha participado en cuatro programas de Urna de Cristal transmitido por el canal institucional, donde respondió a las dudas que tenían los colombianos sobre los temas de Generación de Empleo y los mecanismos que el Gobierno Nacional está impulsando para la protección al Trabajador Cesante.

10.2 Modelo Integrado de Planeación y Gestión

Con la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión a partir de la entrada en vigencia del Decreto 2482 de diciembre de 2012, se articulan todos los requerimientos de otras políticas, estrategias e iniciativas de gobierno en tres grandes componentes como son el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción anual.

A través de estos componentes, no solo se ha simplificado la labor de las entidades en su planeación, seguimiento y reporte, ya que se realizará a través de un solo aplicativo, sino que ha integrado a las Políticas de Desarrollo Administrativo el seguimiento y reporte de la gestión misional y de gobierno y la gestión financiera.

El Ministerio del Trabajo como cabeza del sector elaboró el Plan Estratégico Sectorial de manera conjunta con las entidades del sector, con el fin de establecer las estrategias, metas e indicadores. Igualmente, el Ministerio realiza el seguimiento y evaluación del Plan de manera trimestral con base en la información reportada por las entidades del sector. Actualmente, se encuentran publicados en la página web www.mintrabajo.gov.co los respectivos planes de gestión.

10.3 Estrategia de racionalización de trámites

La estrategia de racionalización de trámites es una prioridad para el Gobierno Nacional, razón por la cual el Ministerio ha adelantado la implementación del cumplimiento de las obligaciones derivadas del Decreto 019 de la siguiente manera:



- Emisión de Resolución 1040 de 2012 por la cual se da cumplimiento al artículo 138 del Decreto- Ley 019 de 2012.
- Mediante los artículos 16, 17, 18, 19 y 20 de la Ley 1562 de 2012, se regulo la naturaleza jurídica de las Juntas de Calificación de Invalidez, otorgándole personería jurídica y estableciendo actividades de inspección, vigilancia y control, facultándose al Gobierno para reglamentar la conformación de las juntas y sus honorarios.
- Se realizó la migración de los trámites del Ministerio de Salud y Protección Social al Ministerio del Trabajo, de estos ya se encuentra en funcionamiento en la página web tres (3). “Autorización para trabajar a niños, niñas o adolescentes; “Constatación de Ceses de Actividades”; “Autorización del funcionamiento de Empresas de Servicios Temporales (E.S.T.).

Los demás trámites se encuentran en proceso de revisión por parte de la Oficina de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y la Dirección de Inspección Vigilancia, Control y Gestión Territorial, para poder dejarlos en funcionamiento.

Los trámites que el Ministerio del Trabajo tiene inscritos en el Portal del Estado Colombiano, publicados y por publicar a la fecha son:

- Autorización para ejercer la actividad de intermediación laboral a las agencias de colocación o empleo.
- Autorización de trabajo para niños, niñas, o adolescentes.
- Autorización de Regímenes de Trabajo Asociado y Compensaciones de las Cooperativas y Pre cooperativas de Trabajo Asociado.
- Autorización del cierre parcial, total o suspensión de actividades hasta por 120 días y/o despido colectivo de trabajadores.
- Autorización del Despido de Trabajadoras en Estado de Embarazo.
- Autorización del funcionamiento de Empresas de Servicios Temporales (E.S.T.)
- Autorizar disminución de capital social.
- Autorizar laborar horas extras
- Cancelar en el Registro Sindical la Inscripción de una Organización Sindical por Fusión.
- Constancia de depósito de cambio de junta directiva o de comité ejecutivo según sea el caso, de organizaciones sindicales de primero, segundo y tercer grado; de la subdirectiva o comité seccional.
- Constatación de Cese de Actividades.
- Convocatoria, integración, designación de tercer árbitro de Tribunal de Arbitramento para la resolución de conflictos laborales.
- Investigación administrativa laboral por incumplimiento de normas de derecho individual, colectivo (convención, pacto colectivo, laudo arbitral) y de seguridad social en pensiones y riesgos profesionales.
- Inscripción en el registro sindical de las organizaciones sindicales de primer grado.



10.4 Participación Sistema General de Regalías

La Ley 1530 de 2012 reorganizó el funcionamiento del Sistema General de Regalías y creó la figura de los Órganos Colegiados de Administración y Decisión - OCAD, quienes son los responsables de evaluar, viabilizar, aprobar y priorizar la conveniencia y oportunidad de financiar proyectos de Regalías. Están integrados por un representante de cada nivel del Gobierno; Nacional, Departamental y Municipal.

La participación del Ministerio del Trabajo en el Sistema siempre estuvo centrada en apoyar facilitar y garantizar que los proyectos presentados por los entes territoriales se ajustaran a lo exigido por la Ley 1530 de 2012, en términos de pertinencia e impacto. Se aprobaron un total de 82 proyectos por valor de \$ 242.715.482.108 de los departamentos de Antioquia, Risaralda, Quindío, Caldas, Arauca, Guainía, Guaviare, Meta, Vaupés, Cauca y Quindío.

10.5 Comisión Colombiana del Océano

La participación del Ministerio del Trabajo como invitado permanente dentro de la CCO ha estado enmarcada dentro del área temática de desarrollo económico del Plan de acción de la política nacional del océano y los espacios costeros.

En el subtema de industria turística el Ministerio del Trabajo participa en la formulación de programas de desarrollo turístico e industrial, a través de la articulación de los Planes Locales de Empleo de las regiones costeras de Colombia, bajo la orientación de la Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar del Ministerio del Trabajo, junto con las acciones y conocimiento de las entidades de apoyo en este subtema (Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, Dirección General Marítima, Parques Nacionales Naturales de Colombia, Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastre y las Corporaciones Autónomas Regionales).

10.6 Comisión Intersectorial Nacional para la reconstrucción del Municipio de Gramalote

Como miembro de la Comisión Intersectorial Nacional para la reconstrucción del Municipio de Gramalote, el Ministerio del Trabajo y sus entidades adscritas y vinculadas, ha determinado la siguiente oferta institucional:

- **Plan Local de Empleo:** El Ministerio cuenta con un contrato para la elaboración del Plan Departamental de Empleo en Norte de Santander, dentro del cual únicamente se encontraba priorizado el municipio de Cúcuta. Sin embargo, el Ministerio incluyó la priorización del municipio de Gramalote dentro del Plan Departamental de Empleo en curso, para lo cual se ha trabajado conjuntamente con las administraciones municipal y departamental.
- **Colombia mayor:** En el año 2012 el municipio pasó de tener 225 beneficiarios a 251, un incremento superior al 10%, alcanzando una cobertura del 65% de los adultos mayores en situación de vulnerabilidad en el municipio. Se espera que haya una ampliación de cobertura similar, con lo que se lograría beneficiar aproximadamente al 70% de los 389 beneficiarios potenciales identificados.