



años de
compromiso
y trabajo

INFORME DE GESTIÓN SECTOR TRABAJO 2017

Griselda Janeth Restrepo Gallego

Ministra del Trabajo

Maria Eugenia Aparicio Soto

Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección

Fredys Miguel Socarras Reales

Viceministro de Empleo y Pensiones

Luz Mary Coronado Marin

Secretario General

Arlin Amparo Muñoz Artunduaga

Jefe Oficina Asesora de Planeación

Entidades Adscritas y Vinculada

Adriana María Guzmán Rodríguez

Presidenta - Colpensiones

Isabel Cristina De Ávila Benítez

Directora - Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

José Antonio Lizarazo Sarmiento

Director General – Servicio Nacional de Aprendizaje

José Leonardo Rojas Díaz

Superintendente – Superintendencia de Subsidio Familiar

Rafael Antonio Gonzalez Gordillo

Director - Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

La realización de la Audiencia Pública hace parte de la estrategia de Rendición de Cuentas de las entidades públicas, que se encuentra contemplada a partir de la Ley 489 de 1998. En ella, la Audiencia Pública se establece como una de las principales “acciones para involucrar a los ciudadanos y organizaciones de la sociedad civil en la formulación, ejecución, control y evaluación de la gestión pública”.

En este mismo sentido, el documento CONPES No. 3654 de 2010 establece la política de Rendición de Cuentas, como un proceso permanente orientado a consolidar una cultura de apertura informativa, transparencia y diálogo entre el Estado y los ciudadanos, al determinar 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

Adicionalmente, el Decreto 2641 de 2012, por medio del cual se reglamentan la ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción), establece que cada entidad debe determinar las alternativas para elaborar su estrategia de rendición de cuentas de acuerdo a su estructura y su relación con la ciudadanía.

La estrategia de rendición de cuentas del Sector Trabajo está enmarcada en los componentes de información, dialogo e incentivos, en la cual se fomenta la participación de los ciudadanos y se construye una relación de doble vía con actores sociales acerca de la gestión que realiza la entidad.

La estrategia del Sector Trabajo pretende utilizar las nuevas herramientas que ofrece la tecnología para diseñar espacios de rendición de cuentas innovadores y de fácil acceso a los ciudadanos que permitan brindar un espacio de comunicación y diálogo permanente; mejorar los atributos de la información que suministra el Sector por medio de los diferentes canales de atención a los ciudadanos; hacer seguimiento a los canales de diálogo utilizados por el Sector e incorporar los aportes hechos por los ciudadanos para la construcción de contenidos dentro del proceso de Rendición de Cuentas y el desarrollo de esquemas de incentivos en donde se generen estímulos a los funcionarios públicos y a los ciudadanos para su participación en el proceso de Rendición de Cuentas.

Por otro lado, el punto 6 del Acuerdo Final de Paz se acordaron los principios orientadores para la Implementación de dicho acuerdo, entre ellos, el de transparencia, control social y lucha contra la corrupción, el cual busca que exista información clara, accesible y oportuna sobre las decisiones desde la asignación hasta la ejecución final de los recursos (trazabilidad), que permita su seguimiento de manera sencilla, con mecanismos de difusión de la información, control de la ciudadanía y de los órganos de control y en general lucha contra la corrupción, con el fin de garantizar que la totalidad de los recursos públicos asignados a la implementación se ejecuten correcta y estrictamente dentro de los términos del Acuerdo Final. Por lo tanto, es necesario incluir dentro de la estrategia de rendición de cuentas del Sector trabajo acciones de información y diálogo con respecto a los avance en los compromisos del Acuerdo Final de Paz.

En conclusión, el Sector Trabajo presenta a los ciudadanos y sus diferentes grupos de interés este documento, que contiene la información más importante sobre la gestión que ha realizado el Sector Trabajo en materia de: Respeto y vigencia de los Derechos Fundamentales en el Trabajo, creación de empleos decentes extensión de la Protección y la Seguridad Social, reforzamiento del Tripartismo y el Diálogo Social., compromisos internacionales, compromisos del acuerdo final de paz y de transparencia y fortalecimiento institucional.

El MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

El MIPG se concentra en las prácticas y procesos que adelantan las entidades públicas para transformar insumos en resultados que produzcan los impactos deseados, esto es una gestión y un desempeño institucional que generan valor público.

El MIPG opera a través de la puesta en marcha de siete (7) dimensiones, entre las cuales se encuentra el Talento Humano como corazón del Modelo; MIPG incorpora el ciclo de gestión PHVA (Planear – Hacer – Verificar – Actuar) y, adicionalmente, incluye elementos propios de una gestión pública moderna y democrática: la información, la comunicación, y la gestión del conocimiento y la innovación. El Control Interno se integra, a través del MECI, como una de las dimensiones del Modelo, constituyéndose en el factor fundamental para garantizar de manera razonable el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Estas dimensiones se entienden como el conjunto de políticas, prácticas, herramientas o instrumentos con un propósito común, que puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada, permitirán que MIPG logre sus objetivos, y son las siguientes:

Corazón de MIPG: Primera Dimensión **Talento Humano**

Planear: Segunda Dimensión **Direccionamiento Estratégico y Planeación**

Hacer: Tercera Dimensión **Gestión con Valores para el Resultado**

Verificar y actuar: Cuarta Dimensión **Evaluación para el Resultado** y Quinta Dimensión **Control Interno**

Dimensiones transversales: Sexta Dimensión **Información y Comunicación** y Séptima Dimensión **Gestión del Conocimiento y la Innovación**.

Siendo los motores de MIPG, los principios de Integridad y la Legalidad.

Adicionalmente, cada dimensión se desarrolla a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales fueron señaladas, entre otras, en el Decreto 1499 de 2017:

1. Planeación Institucional
2. Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público
3. Talento humano
4. Integridad
5. Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
6. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
7. Servicio al ciudadano
8. Participación ciudadana en la gestión pública
9. Racionalización de trámites
10. Gestión documental
11. Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea
12. Seguridad Digital
13. Defensa jurídica
14. Gestión del conocimiento y la innovación

15. Control interno
16. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional

La finalidad fundamental de MIPG en su propuesta unificadora, sistémica e innovadora, es llevar a la práctica y cotidianidad de las entidades nacionales y territoriales (i) el reconocimiento de la ciudadanía, respondiendo activa y efectivamente a sus derechos y deberes, (ii) la certeza de que las entidades administran con integridad los recursos públicos, es decir, aquellos que aportamos todos los colombianos y colombianas y sin los cuales no se podrían garantizar efectivamente a los derechos ni resolver las necesidades y problemáticas de la ciudadanía, (iii) la necesaria continuidad en las políticas públicas, es decir, reconocer que la gestión pública se adelanta siempre sobre procesos que tienen ya algunos desarrollos, con lecciones aprendidas, (iv) la capacidad de colaborar y construir de manera conjunta al interior de las dependencias, entidades, sectores, departamentos y municipios, y el Estado como un todo, y (v) la rendición constante de cuentas a la sociedad por las acciones y resultados alcanzados.

Estos puntos son fundamentales para transformar a las entidades, a través de su corazón que son los servidores, para recuperar la confianza en la administración pública y así fortalecer al Estado colombiano.

- 1 Promover la protección de los derechos fundamentales del trabajo y la promoción del diálogo social, la concertación, la conciliación y la erradicación del trabajo infantil a través de la articulación efectiva de las entidades.
- 2 Fomentar la dinámica de los mercados laborales para que sean, incluyentes y adaptables a las particularidades de cada región, permitiendo así el desarrollo económico y social de las regiones en condiciones de equidad
- 3 Crear condiciones laborales para la población ocupada que contribuyan a la generación de empleo, la formalización laboral, la movilidad laboral, la formación y capacitación del recurso humano en el marco del principio del trabajo decente.
- 4 Fortalecer el Sistema de Seguridad Social mediante la promoción y la equidad de la cobertura de afiliación en pensiones, riesgos laborales, cajas de compensación, el reconocimiento de servicios sociales complementarios y la protección de manera progresiva de los ingresos de las personas en su vejez.
- 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.

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



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



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



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



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



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



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

Avance Gestión

Trabajo Decente

PRIMER CAPITULO

La organización Internacional del Trabajo define al trabajo Decente, así:

“El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.”

Este concepto reconoce al trabajo como fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad y como punto de convergencia de cuatro objetivos estratégicos (OIT, 1999):

Garantizar los derechos de los trabajadores en general y en particular de aquellos trabajadores desfavorecidos o pobres que necesitan representación, participación y leyes adecuadas que se cumplan y estén a favor de sus intereses. En principios y derechos fundamentales en el trabajo existen cuatro categorías: libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento efectivo de derecho a negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, abolición del trabajo infantil y eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Crear empleo e ingresos, ya que sin un empleo productivo resulta vano pretender alcanzar un nivel de vida digno, el desarrollo social y económico y el pleno desarrollo personal. Los países deben promover crecimiento integrador con alto coeficiente de empleo, en el que la economía genere oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles.

Extender la protección social, para la inclusión social y la productividad al garantizar que hombres y mujeres disfruten de condiciones seguras en el trabajo, tiempo libre y descansos adecuados, teniendo en cuenta valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y que permita el acceso a una asistencia sanitaria adecuada.

Promover diálogo social, incluyendo todos los tipos de negociación, consulta e intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre temas de interés común. Puede ser tripartito, donde gobierno interviene como parte oficial en el dialogo, o bien, bipartito donde relación es exclusiva de trabajadores y empresas, con o sin participación indirecta del gobierno. La participación de organizaciones de trabajadores y empleadores, sólidas e independientes, es fundamental para incrementar productividad, evitar conflictos en el trabajo y crear una sociedad cohesionada.

A nivel mundial, la adopción de esta política ha sido gradual, pues sus conceptos requieren también ciertos cambios institucionales a nivel interno de los países. Colombia no es la excepción, pues en el año 2015, acogió lo establecido en el marco de la Asamblea General liderada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU). En este espacio, 193 líderes mundiales se comprometieron con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan diferentes esferas de tipo económico, social y ambiental, y que buscan alcanzar tres objetivos: acabar con la pobreza extrema, luchar contra la desigualdad y la injusticia, y combatir el cambio climático (ONU, 2015). Uno de los objetivos, el número 8, está orientado a la promoción del Trabajo Decente a nivel global.

Esta adopción de política no estaría completa si a nivel de la legislación interna no se incluyeran los lineamientos pertinentes. Así pues, luego de un amplio esfuerzo nacional por promover el Trabajo Decente, la Ley 1753 de 2015 aprobó el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “TODOS POR UN NUEVO PAÍS”, que consigna, entre otros los siguientes artículos:

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

El Gobierno Nacional también fijará las reglas para garantizar que las empresas cumplan plenamente las normas laborales en los procesos de tercerización.

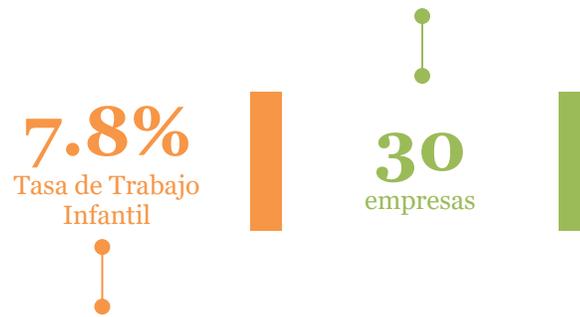
El Gobierno Nacional deberá garantizar que las actividades permanentes de las entidades públicas sean desarrolladas por personal vinculado a plantas de personal, con excepción de los casos señalados en la ley.”

Art. 75. Fortalecimiento del diálogo social y la concertación: “El Gobierno Nacional a través del Ministerio del Trabajo impulsará programas con enfoque territorial que fortalezcan el Diálogo Social y la concertación laboral, la prevalencia de los derechos fundamentales del trabajo y la sostenibilidad de las empresas.”

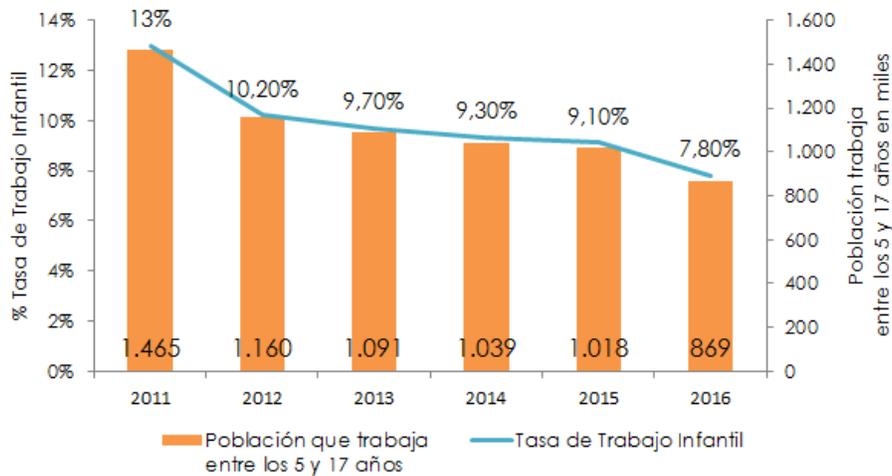
Respeto y vigencia de los
Derechos Fundamentales
en el Trabajo

Erradicación del Trabajo Infantil

La Red Colombia contra el Trabajo Infantil cuenta con 30 empresas de diferentes sectores económicos, entre las que se encuentran: Telefónica-Movistar, Condensa, Cafam, Compensar, Mineros S.A, Continental Gold, Terpel, Asocaña y Aviatour entre otras; y cuenta con 16 aliados estratégicos como lo son Pacto Global Red Colombia, ICBF, ANDI, OIT, Policía Nacional, Universidad del Rosario, Politécnico Gran Colombiano, Fundación del Área Andina y la Alcaldía de Bogotá, entre otros



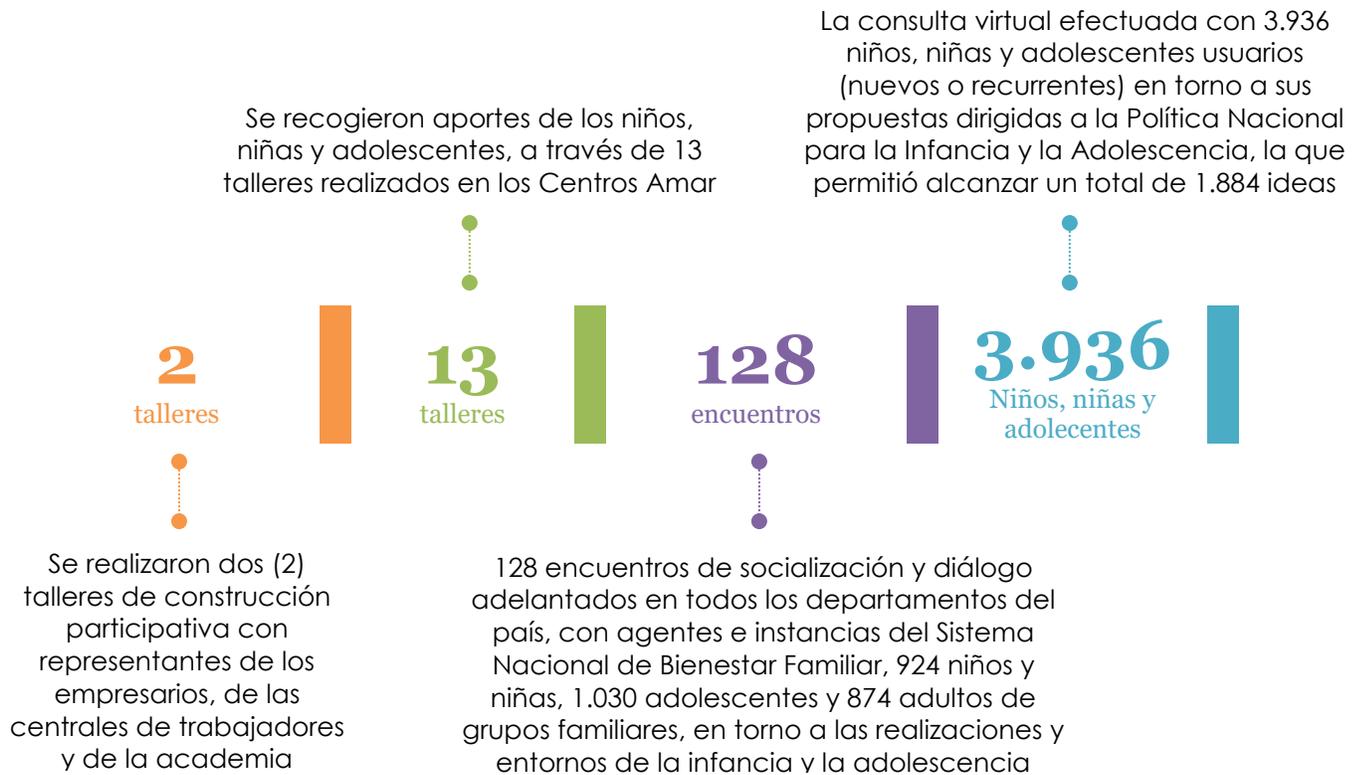
Se redujo la Tasa Nacional de Trabajo Infantil del 13% en 2011 al 7.8% en 2016, superando la meta de cuatrienio (7.9%), representando un mejoramiento en la calidad de vida y el goce efectivo de los derechos de los niños, niñas y adolescentes



Política pública de prevención y erradicación del trabajo infantil y protección al adolescente trabajador infantil



Se encuentra en construcción la política pública de prevención y erradicación del trabajo infantil y protección al adolescente trabajador infantil y su estructura cuenta con seis (6) ejes de trabajo: (1) Arquitectura Institucional y gestión de la política pública; (2) Calidad y cobertura de las atenciones; (3) Promoción y prevención; (4) Participación y movilización social; (5) Gestión de conocimiento; y (6) Seguimiento y evaluación de la política pública. Ejes con los cuales se pretende prevenir y erradicar progresivamente el trabajo infantil, promover la protección integral de derechos de los adolescentes trabajadores que les garantice un trabajo decente.



Prima para trabajadores domésticos por días de acuerdo a la ley 1788 de 2016

En cumplimiento a lo consagrado en el Convenio 189 de la OIT sobre trabajo doméstico, se expidió la ley 1788 de 2016, que concede a los trabajadores del servicio doméstico, los choferes de servicio familiar, los trabajadores por días o trabajadores de fincas, el derecho a la prima de servicios a partir del 2016.

Formalización Laboral



Los Acuerdos de Formalización laboral suscritos desde el 2012 a 2017 son 257, beneficiando a más de 35 mil trabajadores, que ahora cuentan con contratos formales con vocación de permanencia y directos con la empresa.

La penetración del Teletrabajo en Colombia, el número de teletrabajadores se incrementó en 202% en 4 años, pasando de 31.553 en el año 2012 a 95.439 en el año 2016

95
mil
teletrabajadores

El número de empresas que implementan el modelo aumentó en 146%, pasando de 4.357 empresas en el año 2012 a 10.739 en el año 2016

450
organizaciones

10
mil
empresas

El **pacto por el teletrabajo** es una inciativa del Gobierno de Colombia, liderada por el Ministerio TIC y el Ministerio del Trabajo y tiene como objetivo generar un marco de cooperación público – privado para impulsar la masificación del Teletrabajo. En Colombia se han vinculado al Pacto 450 organizaciones de los sectores público y privado. Gracias al éxito del Pacto en Colombia, la estrategia fue replicada por los gobiernos de Perú y Ecuador.

414
formados

293
certificados

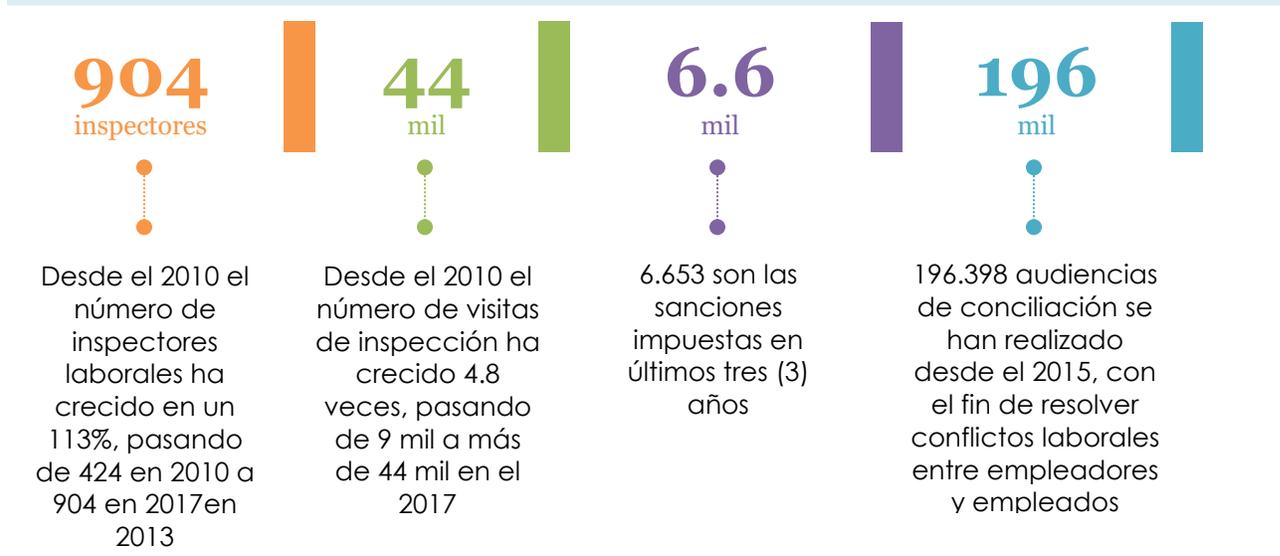
El programa de formación en habilidades para Teletrabajo para población privada de la libertad, tiene como objetivo: *Fortalecer la resocialización de población privada de la libertad a través del acceso a las TIC y el desarrollo de competencias y habilidades digitales para el teletrabajo* y con el objetivo de implementar el proyecto, se firmaron tres convenios interadministrativos de cooperación en el año 2015:

Convenio #747 de 2015: Entre el Ministerio TIC, el Ministerio de Trabajo y la Secretaria Distrital de Gobierno de Bogotá, para realizar un proyecto piloto de Teletrabajo en la Cárcel Distrital de Bogotá.

Convenio #0022 de 2015: Entre el Ministerio TIC, el Ministerio de Trabajo y el Ejército Nacional con el objetivo de implementar un proyecto piloto de teletrabajo para población militar privada de la libertad en los Centros de Reclusión Militar de Valledupar, Facatativá, Puente Aranda y Bello.

Convenio Teletrabajo sector justicia de 2015: Entre el Ministerio TIC, el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Justicia, la USPEC y el INPEC, con el objetivo de implementar piloto de teletrabajo en la Cárcel del Buen Pastor de Bogotá, Cárcel Distrital de Tunja, Cárcel de San Andrés y población en detención domiciliaria.

Inspección, Vigilancia y Control



Equidad de Género

Sello Equipares



Equipares es una herramienta de transformación cultural, empresarial y organizacional que busca identificar y eliminar las desigualdades, barreras y brechas de género en materia laboral. Es un Sistema de Gestión de Igualdad de Género, que tiene como propósito construir un país más equitativo, con empleos dignos, decentes y de calidad.



Empresas con Sello Equipares, entre la que se destacan Argos, Telefónica, Nutresa, Unilever, Proactiva, Colombina, Coomeva y Prosegur.



El Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque de Género para las mujeres tiene cobertura en Nariño, Cauca, Valle del Cauca, Neiva, Ibagué, Cundinamarca, Medellín, Meta, Casanare y Santander

En cumplimiento del Artículo 23 de la ley 1257 de 2008, por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, el Ministerio del Trabajo ha venido promoviendo el incentivo para el empleo de mujeres víctimas de violencia de género. Esta norma señala que los empleadores de mujeres víctimas de violencia comprobada, tendrán derecho a recibir deducciones en el impuesto de renta y complementarios equivalentes al 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagadas durante el año o periodo gravable. Este beneficio será procedente por tres años a partir del inicio de la relación laboral y/o del reporte ante la DIAN.

Durante 2017 se logró promover y sensibilizar a entidades públicas, empresarios, DIAN y organizaciones de mujeres, sobre la importancia de la implementación del Decreto 2733 de 2012, por la cual se reglamenta el artículo 23 de la Ley 1257 de 2008.

Dentro de las responsabilidades otorgadas al Ministerio del Trabajo mediante Decreto 4463 de 2011, por la cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008, se encuentra el prevenir y sensibilizar la importancia de erradicar la violencia basada en género en el mundo laboral; en cumplimiento de ello, se logró capacitar a las entidades competentes, inspectores de trabajo en Nariño, Cauca, Valle del Cauca, Neiva, Ibagué, Cundinamarca, Medellín, Meta, Casanare y Santander.

El Ministerio del Trabajo fomenta la calidad del talento humano y asegurar que en Colombia no existan trabajadoras sin protección social, así como el impulso del Sistema de Protección para la Vejez a través de los regímenes y Servicios Sociales Complementarios que hacen parte del Sistema de Seguridad Social Integral.

Por lo tanto, se dio inicio de la ruta de caracterización y formalización con mujeres rurales de Fumgepaz del Municipio de Vista Hermosa - Meta, y se logró concertar con Bucaramanga iniciar formalización en 2018 con trabajadoras domésticas, y en Medellín con vendedoras de catálogos.

Censo Sindical

Seis (6) Centrales Obreras censadas con información consolidada y sistematizada



Se culminó el censo Sindical - 2017, resultando censados un total de 1.424.048 de Afiliados a las seis (6) Centrales censadas (CGT, CUT, CTC, CTU, CNT, y CSPC).

Creación de
Empleos Decentes

Empleo y Formalidad

3.52
millones de
nuevos empleos
desde agosto 2010 a
enero 2018

2.6
millones de
empleos formales
desde agosto 2010 a
enero 2018

9.4
Tasa desempleo
2017

226
mil nuevos empleos
2017

Logrando disminuir la tasa de desempleo en 2,4 p.p desde el 2010 (11,8)

de los cuales 210 mil son nuevos empleos formales.

16.1

La tasa de desempleo de jóvenes a 2017 es de 16.1, se mantiene por debajo de la tasa del 2010 (20)

12

La tasa de desempleo femenino a 2017 es de 12, se mantiene por debajo de la tasa del 2010 (15.6)

La **Tasa de Formalidad Nacional** aumentó en 7 p.p. desde el año 2010 (29.8), para el 2017 se colocó en 36,8.

La **Tasa de Formalidad en las 13 áreas metropolitanas** aumentó en 8.5 p.p. desde el 2010 (42.1), para el 2016 se colocó en 50.6.

57

Desde agosto de 2010 a enero de 2018, se ha tenido tasa de desempleo de un dígito (menor a 10%) en 57 ocasiones.

82

Desde agosto de 2010 a enero de 2018, en 82 ocasiones se ha generado empleo.

79

Desde el trimestre junio-agosto de 2010 a noviembre 2017-enero 2018, se ha aumentado en 79 ocasiones la tasa de formalidad nacional, medida por cotización a pensiones

Generación de Empleo por ramas de actividad económica

Ramas de actividad económica	Agosto 2010 a Enero 2018
Generación de empleo nacional	3,527,423
<i>Sin información de sector</i>	(4,689)
<i>Agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura</i>	255,512
<i>Explotación de Minas y Canteras</i>	(30,580)
<i>Industria manufacturera</i>	220,606
<i>Suministro de Electricidad Gas y Agua</i>	29,234
<i>Construcción</i>	376,255
<i>Comercio, hoteles y restaurantes</i>	1,158,470
<i>Transporte, almacenamiento y comunicaciones</i>	224,232
<i>Intermediación financiera</i>	69,398
<i>Actividades Inmobiliarias</i>	626,461
<i>Servicios, comunales, sociales y personales</i>	602,524

Fuente: DANE

Programa 40 mil nuevos empleos



Más de 55 mil Jóvenes encontraron su primer trabajo en una ocupación relacionada con su campo de estudio a través del Programa "40 mil primeros Empleos" desde su inicio.

Brecha de ingresos entre hombres y mujeres

La brecha salarial mide la diferencia porcentual que presentan los ingresos mensuales recibidos por las mujeres ocupadas respecto al que tienen los hombres ocupados. Esta brecha se calcula con los ingresos ajustados generados por el DANE.



Para el año 2016, los hombres ocupados ganan en promedio 18,7% más que las mujeres ocupados. Para el año 2010, este porcentaje se ubicaba en 21,2%.

Red Nacional de Formalización Laboral (RNFL)

La Red Nacional de Formalización Laboral del Ministerio del Trabajo promueve estrategias para que los colombianos cuenten con condiciones dignas de trabajo y puedan acceder a la seguridad social.



La estrategia aumentó su cobertura en 2017 llegando a 32 departamentos y a 3 territorios especiales (Bogotá, Barrancabermeja y Urabá), contando así con 35 mesas regionales en funcionamiento, que adelantan acciones mediante la conformación de alianzas.



Se han establecido alianzas con 436 entidades públicas y privadas a nivel local, regional y nacional: Alcaldías, Gobernaciones, Ministerios, Cámaras de comercio, Sena, Gremios, Sector empresarial, seccionales de Colpensiones, Cajas de Compensación, Administradoras de Pensiones, ARL, EPS, Universidades, Centros de investigación, Organizaciones de Economía Solidaria, entre otros.



A través de la Red se ha sensibilizado y capacitado a más de 16 mil personas teniendo en cuenta los grupos poblacionales priorizados.



2 mil personas capacitadas a través del curso virtual en Seguridad Social impartido en alianza con el SENA.

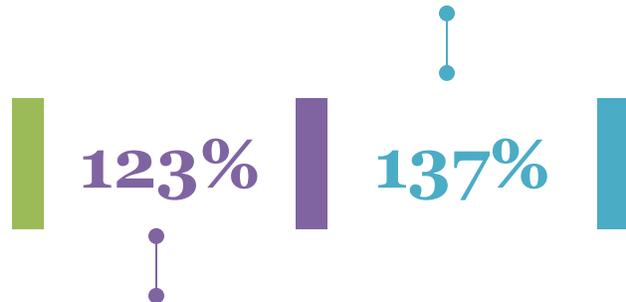
Servicio Público de Empleo

Entre 2014 y 2017 el registro de empresas ha crecido en promedio 48% anual, mediante las estrategias de gestión empresarial

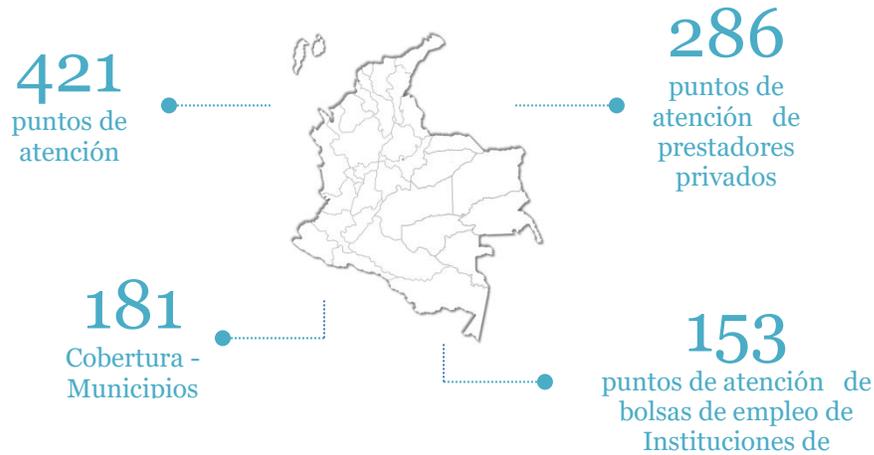


A través del Servicio Público de Empleo entre 2014 y diciembre de 2017, se ha logrado colocar más de 1.7 millones de colombianos en un empleo digno y formal; de los cuales más de 647 mil personas han sido colocadas durante el año 2017.

Entre 2014 y 2017, el número de vacantes en el Servicio Público de Empleo se ha incrementado anualmente en promedio un 137%



Entre 2014 y 2017, más de un millón de personas han sido orientadas laboralmente en el Servicio Público de Empleo con un incremento promedio anual de 123%



Se han colocado más de 793 mujeres, en el marco de las estrategias poblacionales de inclusión laboral desde el 2014

Más de 329 mil personas víctimas del conflicto armado han accedido a servicios de gestión y colocación laboral, de las cuales 38.033 han sido colocadas desde



Desde 2016 se han logrado beneficiar a 3.366 personas, a partir de proyectos de empleabilidad que buscan promover mecanismos para la superación de barreras

Más de 147 mil jóvenes han encontrado un trabajo formal y digno, a través del Servicio Público de Empleo, logrando un incremento porcentual anual del 155%



Desde el segundo semestre de 2015 se han contratado más de 8.200 trabajadores que desarrollaron actividades relacionadas con la construcción y/o rehabilitación de infraestructura física o vial, haciendo presencia en 166 municipios en el programa Pacto Agrario.



Desde el segundo semestre de 2016 se han contratado 773 personas a través de 34 proyectos en 22 municipios, beneficiando a más de 1.200 familias en el programa Manos a la Obra para la Paz, en alianza con el PNUD

HOGARES BENEFICIADOS CON PROCESOS DE ASOCIATIVIDAD SOLIDARIA + de 39.000

Año	Hogares beneficiados
2011	3.644
2012	3.690
2013	6.856
2014	5.586
2015	5.382
2016	4.627
2017	10.286

Desde el año 2011 se han adelantado procesos de promoción, fomento, fortalecimiento, formación y capacitación en los 32 departamentos del país a través de la implementación de proyectos con componentes de innovación socioempresarial que buscan aportar a la paz, la generación



Estrategia de Compras Locales



Mediante la Estrategia de Compras Locales, diferentes organizaciones rurales se articulan en cadenas y redes productivas para mejorar sus condiciones de competitividad e inserción en los mercados. Se realizaron diez (10) encuentros entre la demanda y la oferta ICBF, MEN y USPEC (entidades territoriales como Cámara de Comercio, ICBF Regionales, Academia, SENA, gobernaciones, alcaldías y sus secretarías de Educación y Desarrollo, y productores locales) desarrollados en 9 ciudades capitales de Boyacá, Risaralda, Meta, Córdoba, Sucre, Caquetá, Magdalena, Putumayo y Santander, y en el municipio de Garagoa (Boyacá).

1. El Ministerio del Trabajo firmó en febrero de 2017, un memorando de entendimiento con el Health and Safety Executive (HSE) (Oficina para la Salud y la Seguridad del Reino Unido) con el fin de fortalecer la cooperación técnica en temas de salud y seguridad en el trabajo.
2. Dentro de la Alianza del Pacífico, se han llevado a cabo estudios que buscan fortalecer los Servicios Públicos de Empleo y facilitar la movilidad laboral de los países miembros de la Alianza: Perú, México, Chile y Colombia.
3. Se realizó prueba piloto del Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia – RUTEC, herramienta que permitirá que el empleador pueda realizar el registro automático vía web de sus trabajadores migrantes, y el Ministerio del Trabajo podrá disponer de información de primera mano sobre trabajadores extranjeros en Colombia, para cautelar su situación laboral y condiciones de trabajo, así como el cabal cumplimiento de las normas laborales en nuestro país.
4. Se realizó el diseño, difusión y publicación de la Cartilla de Información y Ruta de Orientación Laboral, para la población colombiana en situación de retorno
5. Se expidió la Circular 056 de 2017 “Atención a población venezolana en el marco de los servicios de gestión y colocación que desarrollen los prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo”
6. Se realizó asistencia técnica de sensibilización e identificación de necesidades con actores relacionados con la dinámica migratoria laboral, específicamente sobre la población nacional venezolana en el departamento de Norte de Santander, por la creciente inmigración en la zona de frontera.

Movilidad Social y gestión de política de la migración laboral

Estadística

- Análisis y seguimiento de estadísticas migratorias desde el Sistema Estadístico de Migraciones Laborales Internacionales
- Informe de depuración y selección de variables de la herramienta de Análisis de Mercados Laborales Internacionales
- Construcción del Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia

Cooperación

- Construcción de un programa en el marco de la Alianza del Pacífico, que permita a los aprendices de nivel técnico y tecnológico realizar prácticas profesionales en los países de la Alianza
- Acuerdos de Seguridad Social en Pensiones con el objetivo de favorecer la movilidad laboral y el respeto de los derechos de los trabajadores migratorios

Oportunidades

- Seis (6) Informes de caracterización de la población retornada a partir de Registro Único de Retornados RUR
- Se construyó la Ruta Nacional de Orientación Laboral para retornados
- Se implementaron 2 Rutas de Orientación Laboral en región (Pereira y Quindío)
- Se firmó Convenio Tripartito: Ministerio de Relaciones Exteriores y OIM para seguimiento retornados

El programa **Estado Joven** es un desarrollo de la Ley 1780 de 2016, Ley-Projoven, para el empleo y el emprendimiento juvenil, es una iniciativa dirigida a estudiantes que se encuentren en los niveles de educación superior de pregrado: normalista superior, técnico profesional, tecnólogo y universitario, para que adelanten sus prácticas laborales en las entidades públicas como escenario de práctica, recibiendo un auxilio formativo, así como la afiliación y cotización a seguridad social. El programa busca la movilidad social y orientar la vocación de jóvenes en el Estado.



El Programa **Estado Joven** se postuló en 2017 al Premio de Naciones Unidas al Servicio Público ante el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales

Talentos para el Empleo es un programa en cabeza del Ministerio del Trabajo y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo- UAESPE, mediante el cual se otorgan becas para desarrollar formación en cursos cortos en Instituciones de Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano certificadas en calidad. A través de este programa, se busca mejorar las condiciones de acceso al empleo a las personas que han registrado su hoja de vida en el Servicio Público de Empleo y desean formarse.

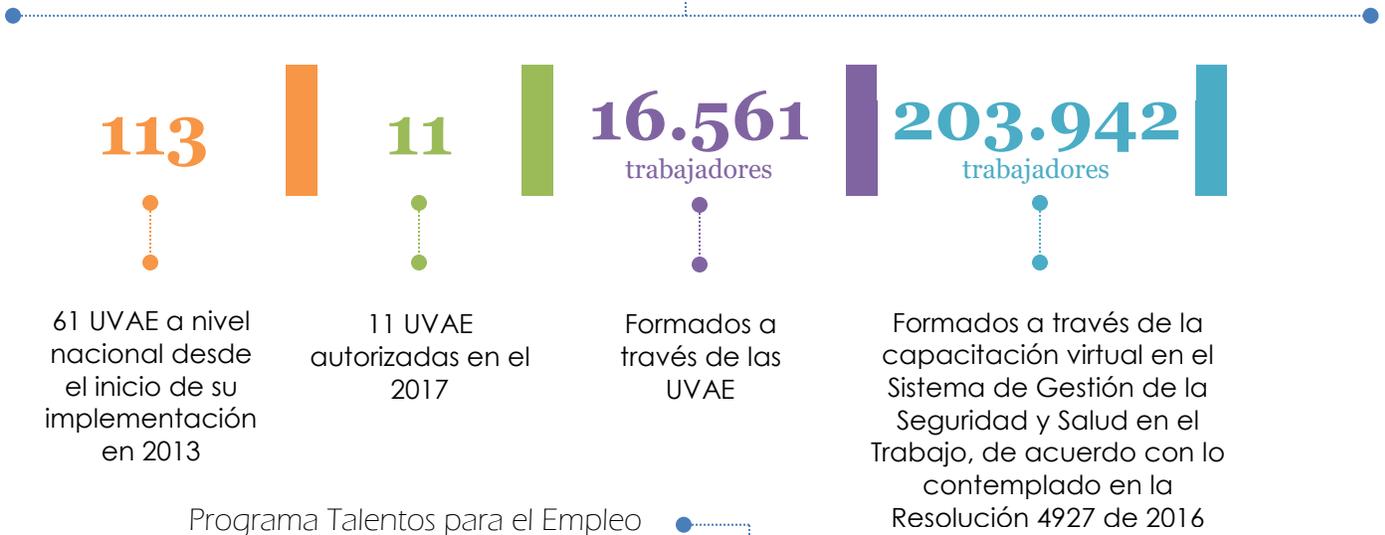
Beneficia a ciudadanos entre 16 y 45 años que tengan su hoja de vida registrada en el Servicio Público de Empleo, otorgando a los beneficiarios el subsidio del 100% de la matrícula en cursos cortos básicos o avanzados, en competencias claves y transversales, TIC'S y finanzas personales, más un apoyo económico de sostenimiento.



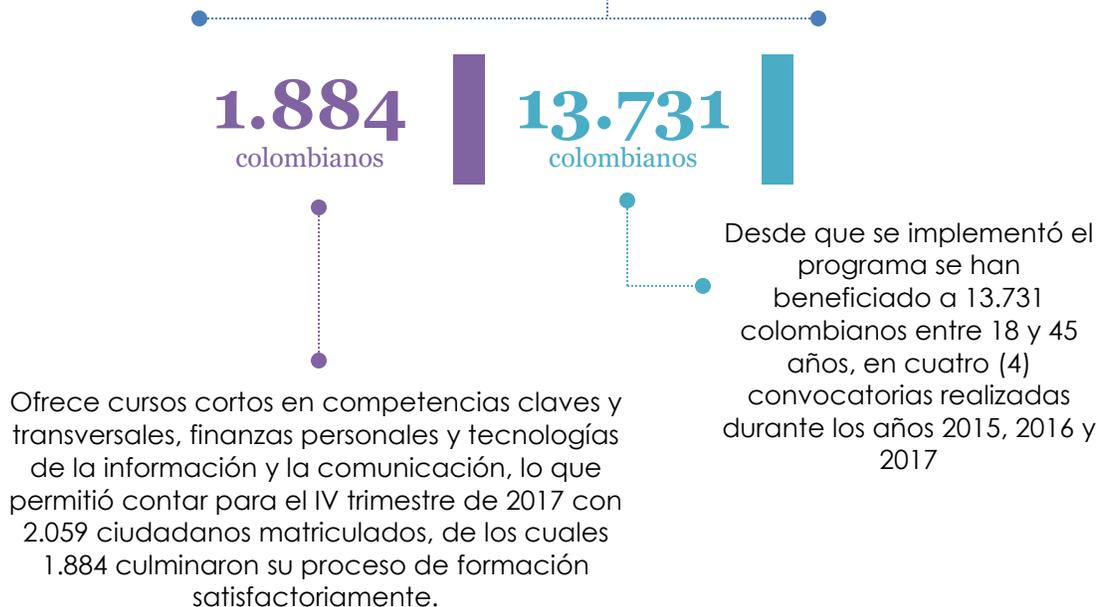
El programa desarrolló cuatro convocatorias, certificando a 13.731 ciudadanos, de estos beneficiarios el 71% está representado por mujeres, con una asignación total de recursos de \$8.686 millones para este género

		Certificados	Mujeres	%	Hombres	Aprobados
Convocatoria I	2015	2.003	1.475	74%	528	17%
Convocatoria II	2016	3.478	2.540	73%	938	15%
Convocatoria III	2016	6.366	4.352	68%	2.014	25%
Convocatoria IV	2017	1.884	1.285	68%	599	29%
TOTAL		13.731	9.652	71%	4.079	29%

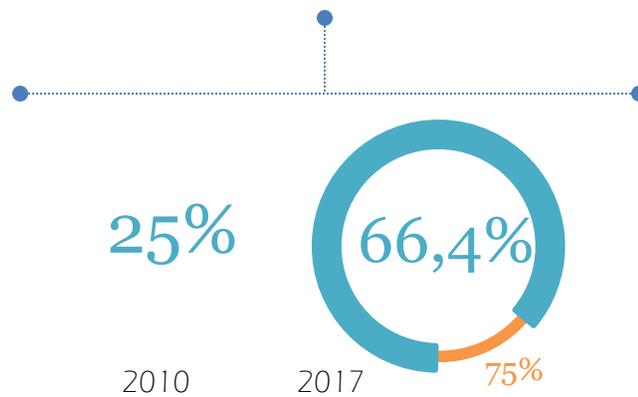
Programas de Formación en Entornos Laborales: Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa UVAE



Programa Talentos para el Empleo



Vinculación laboral de los egresados SENA



La formación en Educación Superior respecto al año 2010, creció en 185 mil nuevos cupos.

La Formación Profesional Integral ha crecido 948 mil cupos desde el 2010



Con una cofinanciación del SENA de \$ 277 mil millones de pesos, se han beneficiado a través del Programa de Formación Continua Especializada, con 829 mil cupos desde el 2010, el cual entrega a las empresas formación diseñada a la medida de sus necesidades, logrando que los trabajadores en todos los niveles jerárquicos mejoren y amplíen capacidades, habilidades y conocimientos específicos necesarios para aumentar el rendimiento productivo en un trabajo

Colombia actualizó su capital humano con la formación complementaria presencial que creció 1.45 veces al pasar de 3.3 millones de cupos en 2010 a más de 4.8 millones a 2017.



En respuesta a las necesidades del sector productivo, el SENA incrementó en 1.24 veces, la Formación Técnica Laboral y Otros, al pasar de 667 mil cupos en 2010 a más de 831 mil cupos a 2017.

La expedición de certificaciones en Formación Profesional Integral ha crecido 2.3 veces con respecto al 2010, pasando de 2.2 millones a 5.1 millones en 2017.

Mesas Sectoriales y Normas Sectoriales de Competencia Laboral

Las Mesas Sectoriales son instancias de concertación entre el sector productivo, gubernamental y académico lideradas por el SENA, las cuales generan las Normas Sectoriales de Competencia Laboral que contribuyen a la pertinencia y a la calidad de la formación en el país, impactó las cualificaciones laborales del talento humano y la productividad.



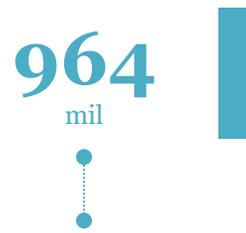
2.790

Como una contribución al empleo decente, el SENA produce las Normas Sectoriales de Competencia Laboral para las diferentes áreas de producción, que sirven como insumo para la gestión de talento humano, el desarrollo de procesos de certificación de competencias laborales, la elaboración de programas en las Entidades de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano del país y el diseño curricular de los programas de formación que ofrece el SENA. Actualmente, hay un total de 2.790 Normas Sectoriales de Competencia Laboral a nivel nacional.

Evaluación y Certificación de Competencias Laborales

La Evaluación y Certificación de Competencias Laborales es un proceso gratuito del SENA, a través del cual se reconocen las habilidades y destrezas de los colombianos para desempeñar una determinada función en el sector productivo, a partir de estándares de calidad del desempeño laboral establecidos en Normas Sectoriales de Competencia Laboral. Con este proceso se reconoce el aprendizaje y la experticia adquirida por una persona a lo largo de su vida laboral.

964
mil



Desde 2010 se han certificado las competencias laborales de 964.151 colombianos: buscadores de empleo, trabajadores independientes y vinculados a las empresas, que requirieron el reconocimiento de sus competencias laborales para mejorar sus posibilidades de inserción y movilidad laboral, así como de generación de ingresos en todos los sectores productivos; sin distinción de género, edad, condición social o nivel educativo.

Formación en Economía Solidaria



214
mil



Se han capacitado directamente, y a través de sus entidades acreditadas (166 en la vigencia 2017), a más de 214 mil personas en Curso Básico de Economía Solidaria (2010-2017)

Se fortaleció el trámite de Acreditación, ofreciéndolo totalmente en línea (SIIA) a través del portal web www.orgsolidarias.gov.co con lo que las entidades sin ánimo de lucro que en su objeto social cuenten con actividades de capacitación y cumplan con los requisitos establecidos pueden acreditarse para certificar el Curso Básico de Economía Solidaria, requisito este para registrar una organización de economía solidaria ante las cámaras de comercio.

Atención integral a Víctimas del conflicto armado

El Ministerio de Trabajo, contribuye a la reparación integral de las víctimas del conflicto armado, en el componente de generación de ingresos y empleo, haciendo presencia en 26 departamentos y 105 municipios, identificando necesidades en los territorios a partir de las heridas territoriales dejadas por el conflicto, con el fin de presentar una oferta efectiva que contribuya a la estabilización socioeconómica de las víctimas.

48
Sujetos de
reparación colectiva

En 12 departamentos vienen participando en la restitución de capacidades productivas en el programa **Sumando Paz** en alianza con la Organización Iberoamericana de Seguridad Social – OISS y el Programa de Naciones Unidas Para el Desarrollo -PNUD

28
mil

Más de 28 mil víctimas han accedido a programas de Rutas Integrales de Generación de Empleo y Autoempleo Rural y Urbano.

3.500
familias

Más de 3 mil 500 familias en los departamentos de Magdalena, Cesar, Bolívar, Sucre, Arauca, Antioquia, Cauca, Chocó, Valle del Cauca y Nariño; en alianza con la Corporación Arco Iris se han vinculado en 63 unidades productivas de retornos y/o reubicaciones para el fortalecimiento de emprendimientos en **Somos Rurales** en alianza con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD.

5
mil

Se han beneficiado a nivel nacional con procesos asociativos a más de 5 mil víctimas, en el marco del proyecto denominado **Desarrollo de Emprendimientos Solidarios a Través de Negocios Inclusivos**. El objetivo principal del proyecto es crear y/o fortalecer emprendimientos y empresas asociativas solidarias mediante la estrategia de negocios inclusivos, para la generación de ingresos y la superación de la pobreza de la población víctima del conflicto armado.

Formación para la inserción
laboral de Víctimas

3
mil

Más de 3 mil víctimas formadas en las áreas de Software, Soldadura, Calzado, BPO y Hotelería y Turismo en 15 departamentos en el programa **Educándonos para la Paz** en alianza con la Organización internacional para el Trabajo - OIT y la Organización de Estados Iberoamericanos – OEI

4.625
mil

Hemos desarrollado dos (2) convocatorias con 4.625 jóvenes matriculados, que se han formado 42 Instituciones de formación en 11 departamentos en el programa **Transfórmate** en alianza con el ICETEX.

1.1
millones de cupos

El SENA, En el programa de formación para el trabajo a la población víctima de desplazamiento y del conflicto armado, como una contribución al mejoramiento de sus condiciones de empleabilidad y de generación de ingresos, se han aumentado los cupos 2 veces con respecto a 2010. Pasando de más de 571 cupos en 2010 a más de 1.1 millones en 2017

*Extensión de la
Protección y la
Seguridad Social*

Programa Colombia Mayor

Se ha incrementado el número de cupos para beneficiar a los adultos mayores. En seis años, la cobertura ha crecido en 3.1 veces pasando de 482 mil cupos en 2010 a más de 1.5 millones en 2017

El programa se encuentra en 1.101 municipios y cinco (5) corregimientos

3.1
veces más cupos que en 2010

1.5
millones de cupos

2.3
Millones de beneficiarios

El número de personas que se han beneficiado con los subsidios del Programa de Protección Social al Adulto Mayor es conocido como máxima cobertura. Por lo tanto, a 31 de diciembre de 2017, el programa ha beneficiado a más de 2.3 Millones

Sistema General de Pensiones



El crecimiento en el empleo formal y el mejoramiento de los ingresos se refleja en el incremento del número de afiliados activos a Pensiones pasado de 6.9 millones en 2010 a 10.6 millones en 2017, creciendo un 53% con respecto al 2010

Desde el inicio de la operación de Colpensiones y hasta el 31 de diciembre de 2017, se corrigieron más de 3.3 millones historias laborales, lo que significó un cumplimiento del 99,43% de dichas solicitudes realizadas por múltiples canales

1.4
meses

99,43%

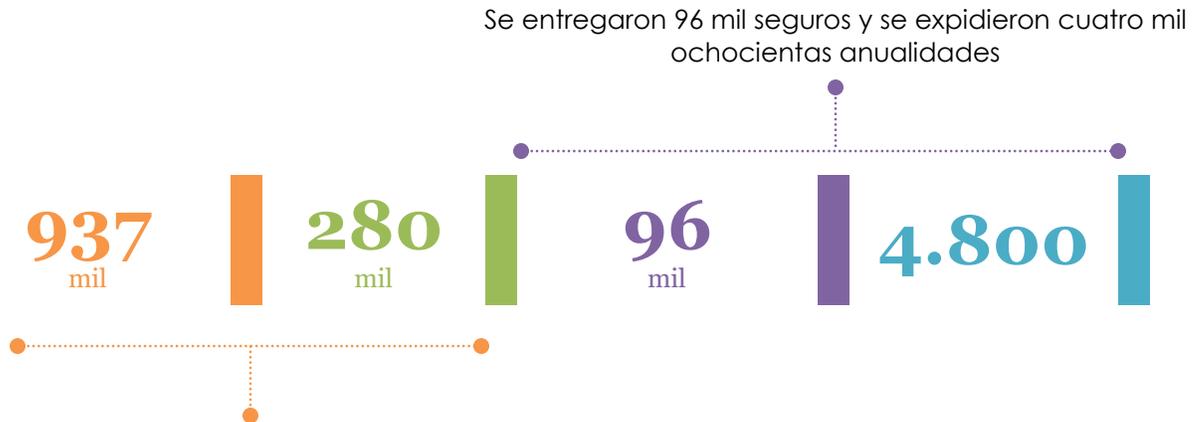
99.85%

El tiempo promedio de atención de las solicitudes que tienen por término legal dos (2) meses, ha sido de 1,4 meses y las solicitudes que tienen por término legal 4 meses, ha sido de 1,5 meses

A diciembre de 2017, Colpensiones ha atendido más de 2 millones de solicitudes de reconocimiento de prestaciones. El 99.85% de dichas solicitudes, han cumplido el término legal para su atención.

Por segundo año consecutivo **Colpensiones** fue reconocida por los colombianos como la marca de mayor recordación y afinidad dentro del Sistema General de Pensiones del país.

Beneficios Económicos Periódicos - BEPS



A 2017 el programa de ahorro voluntario para la vejez cuenta con más de 937 mil vinculados y 280 mil con aportes en sus cuentas

Sistema de Subsidio Familiar



El crecimiento en el empleo formal y el mejoramiento de los ingresos en las familias colombianas se refleja en el incremento del número de trabajadores afiliados a cajas de compensación familiar pasando de 6 millones en 2010 a más de 9 millones en 2017, creciendo un 50% con respecto al 2010

La población total cubierta por el Sistema de Subsidio Familiar en el 2017 registró un crecimiento del 33%, respecto a 2010, pasando de 15 a 20.5 millones de personas.



El número de empresas afiliadas a las cajas de compensación familiar para el año 2017 presentó un crecimiento del 85%, con respecto al 2010, incrementándose en más de 289 mil empresas

Los recaudos de aportes parafiscales de empresas afiliadas al Sistema de Compensación que se recibieron en 2017 fueron 6,3 billones de pesos, 3 billones de pesos más de los 3, 3 billones que en la vigencia 2010



Los trabajadores beneficiarios afiliados al Sistema de Compensación recibieron en 2017, 1,87 billones de pesos en cuota monetaria; 889 mil millones más de los 983 mil millones que en la vigencia 2010

Inspección, Vigilancia y Control (IVC)

El valor anual destinado de los proyectos sociales para educación, vivienda, recreación, entre otros pasó de 690 mil millones de pesos en 2010 a 1 billón 850 mil millones de pesos en 2017, registrando un crecimiento del 168%

Dos (2) cajas de Compensación con medidas cautelares de vigilancia especial se mantienen a 2018, con el fin de realizar seguimiento de los planes de mejoramiento y el acompañamiento en la gestión



IVC ejercida por la Superintendencia del Subsidio Familiar sobre las 43 cajas de compensación familiar que funcionan en el país



A enero de 2018 se encuentran con medida de intervención cinco (5) cajas de compensación, con el fin de fortalecer el seguimiento a los planes de mejoramiento y lograr solucionar las situaciones irregulares evidenciadas en cada una de las corporaciones



Sistema General de Riesgos Laborales

A julio de 2017 más de 34 mil trabajadores independientes autónomos que devengan más de 1 SMMLV, se encuentran afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales



El crecimiento en el empleo formal y el mejoramiento de los ingresos se refleja en el incremento del número de afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales pasando de 6.6 millones de 2010 de 9.7 millones en 2017

Mecanismo de Protección al Cesante

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



Más de 383 mil son los beneficiarios del seguro de desempleo del Mecanismo de Protección al Cesante, desde su inicio en el año 2013

En el 2016 se fortaleció del seguro de desempleo con la reglamentación e implementación del bono de alimentación por valor de 1.5 SMMLV como un beneficio adición al pago de salud y pensión, pago de cuota monetaria e incentivo por ahorro de cesantías

***Reforzamiento del
Tripartismo y
el Diálogo Social***

Concertación del Salario Mínimo

Es la tercera vez que logramos un acuerdo concertado sobre el aumento del salario mínimo durante el actual Gobierno. Esta concertación se ha logrado en los años 2011, 2013 y 2017, esta última beneficiando a más de 2,5 millones de trabajadores y pensionados que devengan el mínimo. La concertación es un gran esfuerzo orientado a mantener el ingreso de los trabajadores, pero también a evitar un efecto negativo sobre el empleo.

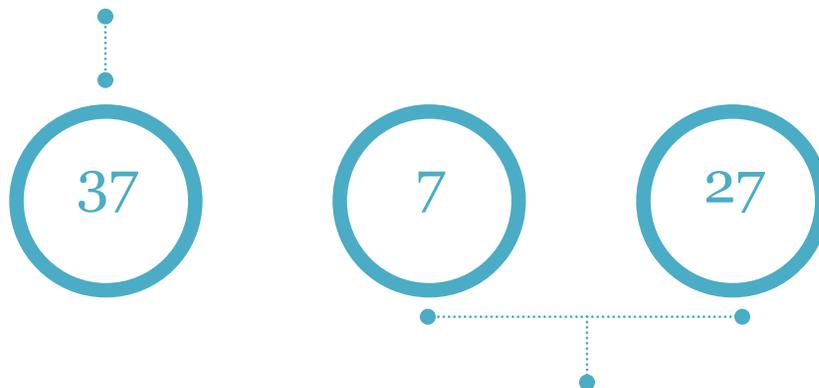
Negociación Colectiva



La suscripción del acuerdo laboral del 2017 del sector público, benefició a más 1 millón 200 mil servidores públicos de todo el país. El acuerdo laboral por dos años firmado por el Gobierno con las organizaciones sindicales de los servidores públicos fortaleció el diálogo social y la concertación.

Comisión Permanente de Concertación y Política Laboral

37 Espacios de diálogo social tanto nacional como territorial, entre los que se pueden destacar la Comisión Permanente de Concertación y Política Laboral como máxima instancia del dialogo social y la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT- CETCOIT



Se fortaleció la institucionalidad en el Dialogo Social con 7 Subcomisiones temáticas y 29 Subcomisiones departamentales en el marco de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.



En la Subcomisión de Asuntos Internacionales se concertaron once (11) memorias de los Convenios ratificados por la OIT que fueron solicitados por el Consejo de Administración

En la Subcomisión de Género, se avanzó con la creación y concertación tripartita de una agenda que incluye;

- ✓ Política Pública de Género
- ✓ Estadísticas sobre economía del cuidado
- ✓ Política pública sobre economía del cuidado
- ✓ Articulación entre la Subcomisión y la Comisión de Género del Congreso
- ✓ Participación de la mujer en los Acuerdos de Paz
- ✓ Reactivación de la Mesa de Seguimiento a la implementación del Convenio 189 de la OIT, en la cual se concertó una agenda que incluye campañas de difusión de la Ley 1788 de 2016 sobre prima de servicios para trabajadoras y trabajadores domésticas.

Observatorio de Derechos Laborales y Conflictos Sociolaborales

El Observatorio de Derechos Fundamentales del Trabajo ha generado en 2017:



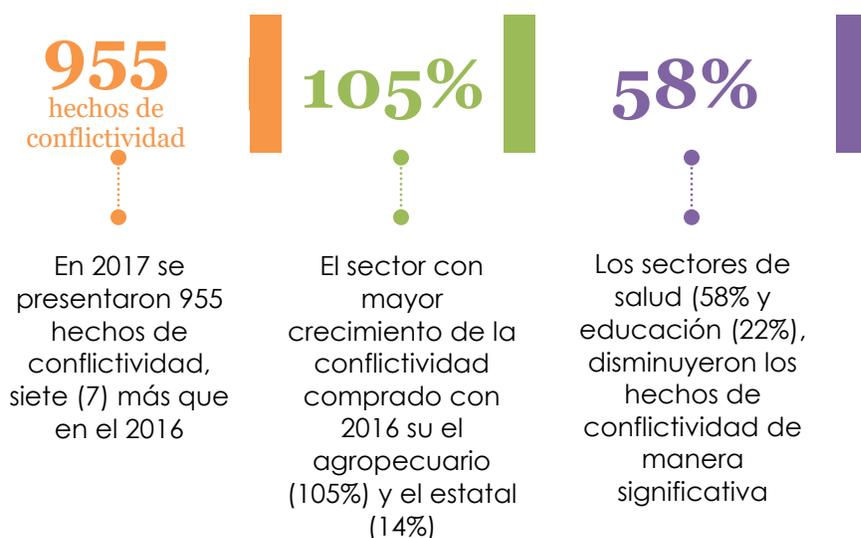
El Observatorio de Derechos Fundamentales del Trabajo y la Conflictividad Sociolaboral tiene como propósito primordial la captura, sistematización y procesamiento de la información relacionada con el mundo laboral y el impacto y los eventos que se relacionan con este ámbito y los derechos fundamentales de trabajadores y empleadores.

En desarrollo de la misma, el Observatorio debe ser un instrumento para “Promover, difundir y defender los derechos de los trabajadores colombianos y velar por el cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo”

Para cumplir con este propósito se viene capturando y procesando información sobre el estado de los derechos fundamentales de trabajadores y empleadores y la conflictividad sociolaboral en el país, con el propósito de generar elementos de juicio adecuados para caracterizar la realidad laboral y social y servir de soporte para tomar decisiones de política pública que permitan intervenirla positivamente.

Para el año 2017, se realiza una nueva reformulación del papel y propósitos del Observatorio de Conflictos Sociolaborales transformándolo en el OBSERVATORIO DE DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO Y DE CONFLICTIVIDAD SOCIOLABORAL, con un nuevo marco normativo, una nueva estructura y nuevas funciones, contenidos en el correspondiente acto administrativo cuya adopción está en trámite.

Siempre, ha tenido la tarea de capturar, procesar y sistematizar información que dé cuenta de la conflictividad laboral, social y de cualquier naturaleza que tenga alguna relación con el mundo del trabajo para cumplir con los propósitos enunciados antes.



Formación Líderes Sindicales

Para el reforzamiento del tripartismo el diálogo social, se desarrolló la formación de líderes sindicales, en:

- ✓ Promoción y divulgación sobre libertad sindical y protección a los derechos sindicales como derecho fundamental en el trabajo, de conformidad con los artículos 39 y 53 de la Constitución Política, los Convenios 87 y 98 de la OIT ratificados por Colombia, la Ley 584 de 2000 y la Ley 50 de 1990, entre otras.
- ✓ Desarrollo y ampliación del Programa de Actualización a Líderes Sindicales afiliados a las organizaciones sindicales, a través de recursos de transferencias corrientes de la Nación. Como resultado de este programa, cuyo objetivo específico apunta a "Aunar esfuerzos para la Actualización a líderes sindicales, Promoción del Diálogo Social en cumplimiento de la Resolución Ministerial No.911 del 18 de marzo 2016"

Colombia es ejemplo de buenas prácticas a nivel internacional

- ✓ En diciembre 2017 se organizó y adelantó, conjuntamente con la OIT un Seminario Tripartito, para fortalecer la prevención y resolución de conflictos laborales en particular en materia de normas Internacionales del trabajo a través del Diálogo Social. En este se presentaron, ante nueve (9) países de la región, las actividades del CETCOIT como una buena práctica a nivel regional e internacional.
- ✓ Colombia por décadas era considerada como un país que no cumplía con estándares laborales y gracias a los esfuerzos del Estado que ajusto la legislación y la práctica en cumplimiento de derechos laborales, es puesta ahora como ejemplo de buenas prácticas, en negociación colectiva en el sector público, dialogo social y teletrabajo.
- ✓ Colombia, como miembro de la OIT tiene ratificado 61 convenios, 56 en vigor, el último de ellos fue el convenio 189 de trabajo decente para los trabajadores domésticos, a raíz de la ratificación del convenio el Congreso de la República expidió la Ley 1788 de 2016, que subsana la desigualdad manifiesta en el hecho de no reconocer la prima de servicios a estos trabajadores.
- ✓ Colombia, después de 18 años de ser llamado a la Comisión de Aplicación de Normas de la OIT por incumplimiento de las normas Internacionales del Trabajo, desde el año 2010, solo ha sido llamado una vez en el año 2017 a la Comisión de aplicación de normas por incumplimiento del convenio 81 sobre inspección del trabajo, durante los 3 últimos años y a raíz de las nuevas medidas adoptadas no ha sido llamado a la Comisión.
- ✓ Colombia es ejemplo de buenas prácticas en la región por el establecimiento de mecanismos internos de solución de conflictos, como la CETCOIT, así lo ha señalado el Comité de Libertad Sindical que ha reconocido el papel tan importante que tiene el mecanismo como solución de conflictos interno; en el año 2017, se lograron analizar 18 Casos, de los cuales, se consiguió con concertación de partes, el acuerdo de 11 de ellos.
- ✓ Trabajando activamente para fortalecer el diálogo social en el país, en el último año, se apoyó la iniciativa de Global Deal del Gobierno Sueco, gestionando también con la OIT y Dinamarca en pro del fortalecimiento del dialogo social en Colombia.
- ✓ Colombia durante el periodo del Presidente Santos estuvo por dos periodos consecutivos en el Consejo de Administración y presidió por dos años consecutivos la Comisión de Aplicación de Normas.
- ✓ Colombia fue seleccionado por los países de América junto con otros 3 países para integrar el grupo tripartito del mecanismo de revisión de normas de la OIT "MEN", este mecanismo está encargado de la revisión de las normas internacionales del trabajo.

- ✓ Con Estados Unidos a través de la OIT, se desarrolló un importante proyecto que permitió capacitar a los inspectores de trabajo, diseñar herramientas para la aplicación de la inspección, crear un sistema de información para la Inspección, fortalecer los mecanismos de diálogo social y capacitar jueces y fiscales.
- ✓ SE firmaron varios convenios de cooperación para brindar asistencia técnica a países como Ecuador, Perú y Guatemala

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE

- ✓ El acceso de Colombia a la OCDE, se ha vuelto un pilar para nuestro Gobierno, para mejorar, aún más, las expectativas y estándares laborales en beneficio de la población trabajadora y porque va a permitir garantizar que continúen respetando lo acordado en el Acuerdo de Paz.
- ✓ En materia laboral, el Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales (ELSAC), dio cuatro Recomendaciones a Colombia: 1) Lucha en contra de la Informalidad Laboral y la Subcontratación, 2) Cumplimiento de la ley laboral, 3) Negociación colectiva y 4) Lucha contra la violencia sindical.
- ✓ Se han desarrollado una serie de acciones para avanzar en las recomendaciones de la OCDE en el Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales, ha expedido importantes normas tales como el Decreto No. 017 que reglamenta los Tribunales de Arbitramento y el Decreto No. 36 que regula los Contratos Sindicales.
- ✓ En la lucha contra la impunidad y la protección a líderes sindicales, se reactivó la Comisión Interinstitucional de Derechos Humanos y ha propiciado una importante articulación con la Fiscalía General de la Nación y la Unidad Nacional de Protección.

Cooperación Internacional

- ✓ Colombia firmó dos proyectos de cooperación con EuroSociAL+ para trabajar los temas de erradicación de trabajo infantil y equidad de género.
- ✓ Se presentó el primer proyecto de cooperación enmarcado en el capítulo de asistencia técnica del Acuerdo Comercial con la Unión Europea. Dicho proyecto será desarrollado en 2018 y se enfocará en el fortalecimiento de capacidades en inspección móvil en el sector minero.
- ✓ Con APC se está llevando a cabo un proyecto con el Ministerio del Trabajo de Brasil, sobre erradicación de trabajo infantil.

- ✓ Se organizó y adelantó taller de Conciliación por Artículo 200 del Código Penal dirigido a Fiscales, conjuntamente con la Fiscalía General de la Nación.
- ✓ Se han coordinado las reuniones tripartitas enmarcadas en la Comisión Interinstitucional de Derechos Humanos con el fin de socializar las diferentes preocupaciones y encontrar de manera articulada diferentes estrategias para luchar contra la violencia sindical. En 2017, se reunió la comisión en Cali, Villavicencio y Montería.
- ✓ Se recibió asistencia técnica de parte del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España para avanzar en la construcción de un modelo de Escuela para la formación e investigación de la Inspección de Trabajo.
- ✓ El Ministerio del Trabajo firmó en febrero de 2017 un memorando de entendimiento con el Health and Safety Executive (HSE), la Oficina para la Salud y la Seguridad del Reino Unido, para fortalecer la cooperación técnica en temas de salud y seguridad en el trabajo.
- ✓ Dentro de la Alianza del Pacífico, se han llevado a cabo estudios que buscan fortalecer los Servicios Públicos de Empleo y facilitar la movilidad laboral de los países miembros de la Alianza: Perú, México, Chile y Colombia.
- ✓ El Ministerio ha desarrollado la defensa del Estado en las quejas que interpusieron en virtud del TLC con Estados Unidos y Canadá tres centrales sindicales. Se han desarrollado reuniones bilaterales a lo largo del año con cada uno de estos Gobiernos para avanzar en la búsqueda de solución a las referidas quejas.
- ✓ Se adelanta un Plan de Acción Laboral con el Gobierno de Canadá para avanzar en temas laborales enmarcados en el Tratado de Libre Comercio que tiene Colombia con este país.
- ✓ Se participó en la IV Conferencia Mundial sobre la erradicación de Trabajo Infantil.
- ✓ De conformidad a los artículos 22 y 19 de la Constitución de la OIT, se elaboraron 15 memorias de convenios ratificados y 16 convenios no ratificados y recomendaciones.
- ✓ En el año 2017, fueron cerrados cuatro (4) casos seguidos en contra del Gobierno de Colombia ante la OIT, por presuntas violaciones a la Libertad Sindical.

Avance Gestión

Compromisos
Acuerdo Final
de Paz

SEGUNDO CAPITULO

Beneficios Económicos Periódicos

8.269
vinculados



4.486
ahorradores



Se han vinculado a BEPS, 8.296 colombianos en 25 municipios priorizados por el Gobierno en el posconflicto y 4.486 de ellos son ahorradores

Microseguros BEPS

16.461
cubiertos



\$159
millones



Se encuentran cubiertos a través del Seguro de Vida Grupo BEPS, 16.461 personas en las zonas rurales. El valor de la prima asciende a \$159.784.950, recursos a financiar por el Fondo de Riesgos Laborales

Vinculación laboral de personas en situación de discapacidad

La Unidad Administrativa Especial de Servicio Público de Empleo –UAESPE, implementó la estrategia de inclusión laboral a personas con discapacidad, que brinda capacidad técnica y operativa a la red de prestadores del Servicio Público de Empleo, para garantizar la adecuada prestación del servicio para las personas en condición de discapacidad y los empleadores, permitiendo la vinculación y permanencia laboral de la población con discapacidad.

66
municipios



19
departamentos



la ruta de empleo y autoempleo para personas en situación de discapacidad en las zonas rurales se ha implementado en 66 municipios en los 19 departamentos priorizados por el Programa de Desarrollo con Enfoque Territorial - PDET.

Promoción de vinculación laboral de las mujeres en áreas productivas no tradicionales

La Unidad Administrativa Especial de Servicio Público de Empleo –UAESPE, implementó la estrategia de inclusión laboral con equidad de género para promover acciones para la inclusión y el cierre de brechas desde el nivel territorial que permitan aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral y sus niveles de empleabilidad.

116
Municipios



18
departamentos



Al 30 de septiembre de 2017, ruta de empleo y autoempleo con enfoque con equidad de género, se ha implementado en 116 municipios en 18 de los departamentos priorizados por el Programa de desarrollo con Enfoque Territorial - PDET.

5
Eventos

Se realizaron cinco (5) eventos de socialización de los alcances del modelo de gestión de equidad de género para las organizaciones rurales, así como la recopilación de expectativas de los territorios rurales sobre un modelo que gestión que permita que las mujeres de la ruralidad se vinculen en actividades que tradicionalmente han sido desarrolladas por hombres.

Capacitación a los trabajadores y trabajadoras agrarios y a las empresas, en materia de obligaciones y derechos laborales

22
Municipios

En 2017, 22 municipios fueron beneficiados con jornadas de capacitación en materia de derechos fundamentales del trabajo (Apartadó, San Pedro De Urabá, Turbo, Necoclí, San Juan De Nepomuceno, San Jacinto, San Juan Del Cesar, Fonseca, Buenos Aires, Miranda, Pueblo Bello, La Paz, Valledupar, Pradera, Florida, Villa Garzón, Mocoa, Puerto Guzman, Ciénaga, Aracataca, Fundación y Santa Marta)

Fomento de la cultura de la formalización laboral

2.548
trabajadores



33
municipios



14
departamentos



Se ha realizado sensibilización hacia la cultura de la formalización Laboral en 33 municipios en 14 departamentos priorizados por Programa de Desarrollo con enfoque Territoriales, beneficiando a 2.548 trabajadores y trabajadoras agrarios.

Fortalecimiento del sistema fijo de inspección laboral



Se fortaleció la capacidad de los inspectores de trabajo mediante capacitaciones en: Proceso Administrativo Sancionatorio, Derecho Probatorio, Argumentación Jurídica, Actualización derecho laboral individual y colectivo.

Programas social y ambientalmente sostenibles en zonas rurales

La Unidad Administrativa Especial de Servicio Público de Empleo –UAESPE trabajó en la definición de la Ruta Única de Empleo, para que en los planes y programas social y ambientalmente sostenibles, que se desarrollen en las zonas se ejecuten con las comunidades para acceder a los servicios de gestión y colocación laboral (Registro, Orientación, Remisión, Gestión Empresarial), los cuales son implementados por la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, SENA, Agencias de Empleo Cajas de Compensación, Gobernaciones,

Programa Colombia Mayor



En la vigencia 2017 se garantizó la continuidad de los 23.981 cupos del Programa Colombia Mayor, asignados en la ampliación de cobertura de la vigencia 2016, para 43 municipios del posconflicto priorizados

Alianza Programa Estado Joven y Manos a la Paz

La alianza de Estado Joven con el programa de Manos a la Paz de la Alta Consejería para el Posconflicto, es una nueva iniciativa del Sector Trabajo con el Sector de Inclusión Social y Reconciliación, para que los jóvenes de diferentes territorios del país que obtuvieron los mejores resultados en las pruebas de selección de Naciones Unidas, apoyen con sus capacidades a los municipios más afectados por el conflicto.



Esta nueva experiencia nace con el fin de ampliar la cobertura y fortalecer capacidades institucionales en territorios del Posconflicto. El programa permitirá a 300 jóvenes, hacer sus prácticas laborales en entidades públicas del orden municipal en 15 departamentos y 72 municipios con Planes de Desarrollo Territorial PDT Estudiantes que recibirán un auxilio formativo, así como la afiliación y cotización a seguridad social.

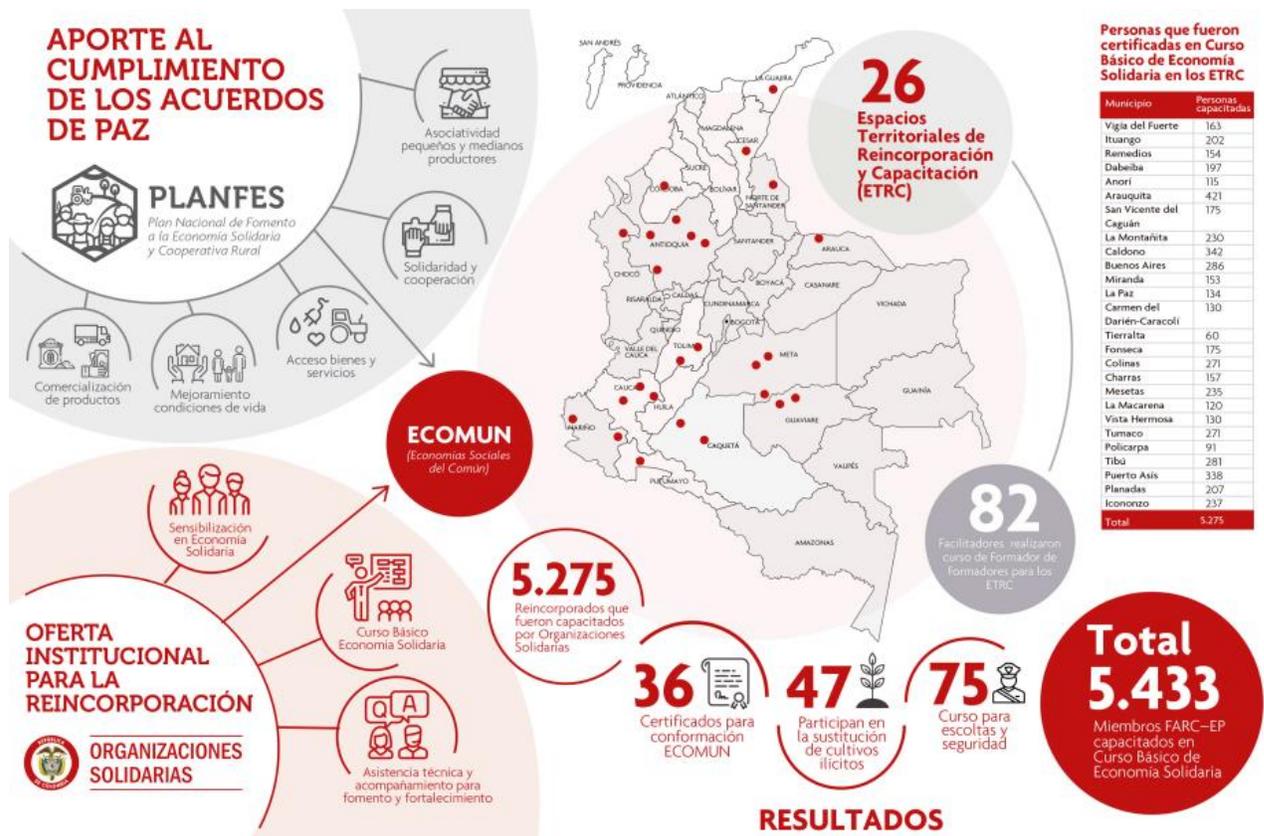
5.784

Más de 5 mil reincorporados, se afiliaron al Régimen de Prima Media

Economía Solidaria

CAUCA	2 Organizaciones confirmadas	1 Organizaciones dinamizadas
NARIÑO	3 Organizaciones confirmadas	1 Organizaciones dinamizadas
ANTIOQUIA	5 Organizaciones confirmadas	4 Organizaciones dinamizadas
CHOCÓ	1 Organizaciones confirmadas	2 Organizaciones dinamizadas
GUAVIARE	2 Organizaciones confirmadas	0 Organizaciones dinamizadas
META	3 Organizaciones confirmadas	2 Organizaciones dinamizadas
CAQUETA	1 Organizaciones confirmadas	1 Organizaciones dinamizadas
TOLIMA	1 Organizaciones confirmadas	3 Organizaciones dinamizadas
CESAR	2 Organizaciones confirmadas	0 Organizaciones dinamizadas
LA GUAJIRA	0 Organizaciones confirmadas	1 Organizaciones dinamizadas
NORTE DE SANTANDER	0 Organizaciones confirmadas	2 Organizaciones dinamizadas
ARAUCA	0 Organizaciones confirmadas	1 Organizaciones dinamizadas
PUTUMAYO	2 Organizaciones confirmadas	0 Organizaciones dinamizadas





En el Acuerdo de Paz la economía solidaria cobró gran relevancia por constituirse en el modelo socioeconómico más adecuado para canalizar recursos y servicios hacia la población rural y para promover y estimular los procesos organizativos a través de formas asociativas basadas en la solidaridad y la cooperación.

Uno de los compromisos del Gobierno fue el diseño e implementación del Plan Nacional de Fomento a la Economía Solidaria y Cooperativa Rural (PLANFES) que define las estrategias que estimularán las diferentes formas asociativas de trabajo de o entre pequeños y medianos productores y productoras, basadas en la solidaridad y la cooperación, promoviendo la autonomía económica y la capacidad organizativa en contextos rurales, y fortaleciendo la capacidad de los pequeños productores de acceder a bienes y servicios, comercializar sus productos y ,en general, mejorar sus condiciones de vida, de trabajo y producción.

En la vigencia 2016 la Unidad Administrativa lideró esta labor y para la vigencia 2017 comenzó su implementación en 4 municipios, desarrollando el Programa Integral de Intervención en: San Bernardo del Viento, San Alberto, Montelíbano, y San Antero

Por otro lado, en el marco de la implementación del Acuerdo de Paz, firmado entre el Gobierno Nacional y las FARC, en donde se estableció la formalización jurídica de una organización de economía solidaria denominada Economías Sociales del Común – ECOMUN -, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias presentó la oferta institucional para aportar a la reincorporación a la vida civil de los miembros de las FARC-EP. Oferta que incluye, impartir el Curso Básico de Economía Solidaria, asesorar en la constitución de organizaciones de economía solidaria y brindar la asistencia técnica y

acompañamiento para su funcionamiento, en el nivel central y en los Espacios Territoriales de Reincorporación y Capacitación.

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias impartió el Curso Básico de Economía Solidaria a 5.433 miembros de las FARC, lo anterior en cumplimiento uno de los requisitos para la conformación de organizaciones de economía solidaria.

Por último, Gestión en los Espacios Territoriales de Capacitación y Reincorporación la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias brindó acompañamiento y asesoría para la conformación o dinamización de organizaciones solidarias.

Fortalecimiento **Institucional**



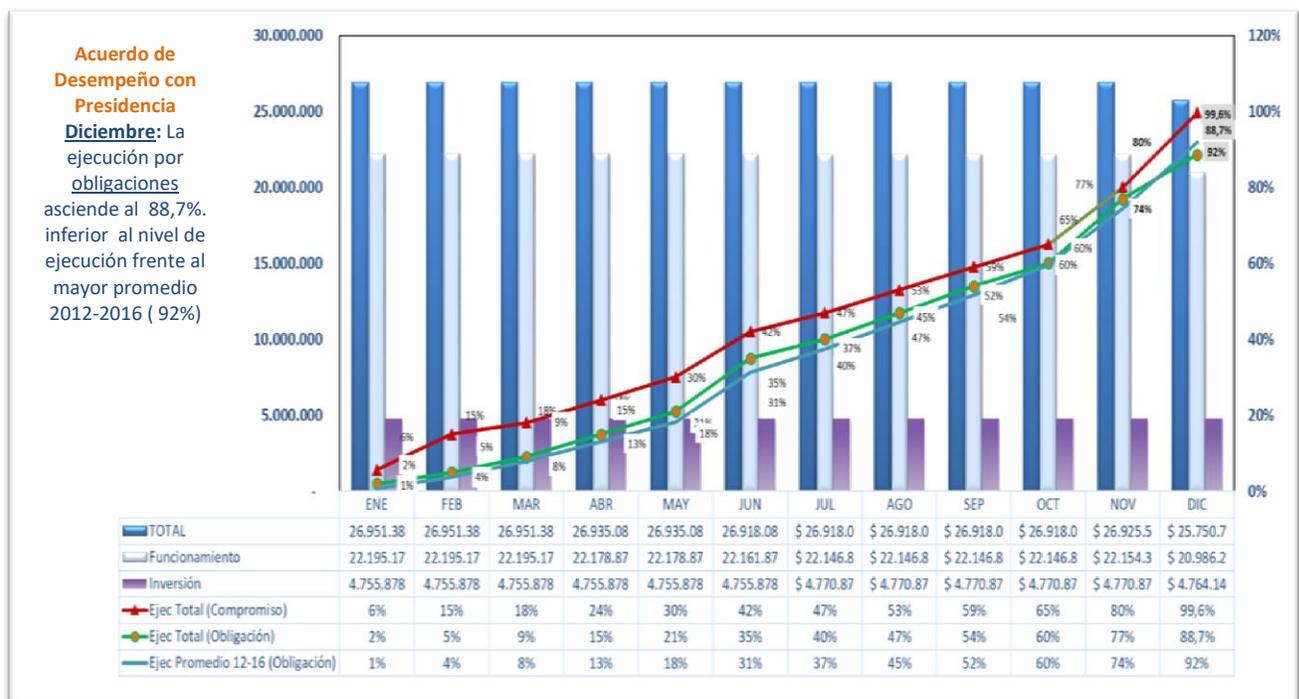
TERCER CAPITULO

Composición del Presupuesto

Rubro	Aprop Vigente	Peso %	Aprop Bloq	Comp	Oblig	% Comp	% Oblig
Funcionamiento	20.986.228	81%	3.696	20.964.675	18.507.433	100%	88%
Deuda	337	0,001%		269	269	80%	80%
Inversión	4.764.146	19%		4.678.167	4.336.975	98%	91%
Total general	25.750.711	100%	3.696	25.643.111	22.844.677	99,6%	88,7%

El presupuesto total del Sector Trabajo, con corte a 31 de diciembre asciende a \$25,7 billones, de los cuales \$20,9 billones (81%) corresponden a funcionamiento, \$337 millones (0,001%) a deuda y \$4,7 billones a inversión (19%). Con respecto a la ejecución, se presenta un avance por compromisos del 99,6% y en obligaciones del 88,7% en el total de los recursos.

Evolución de la Ejecución

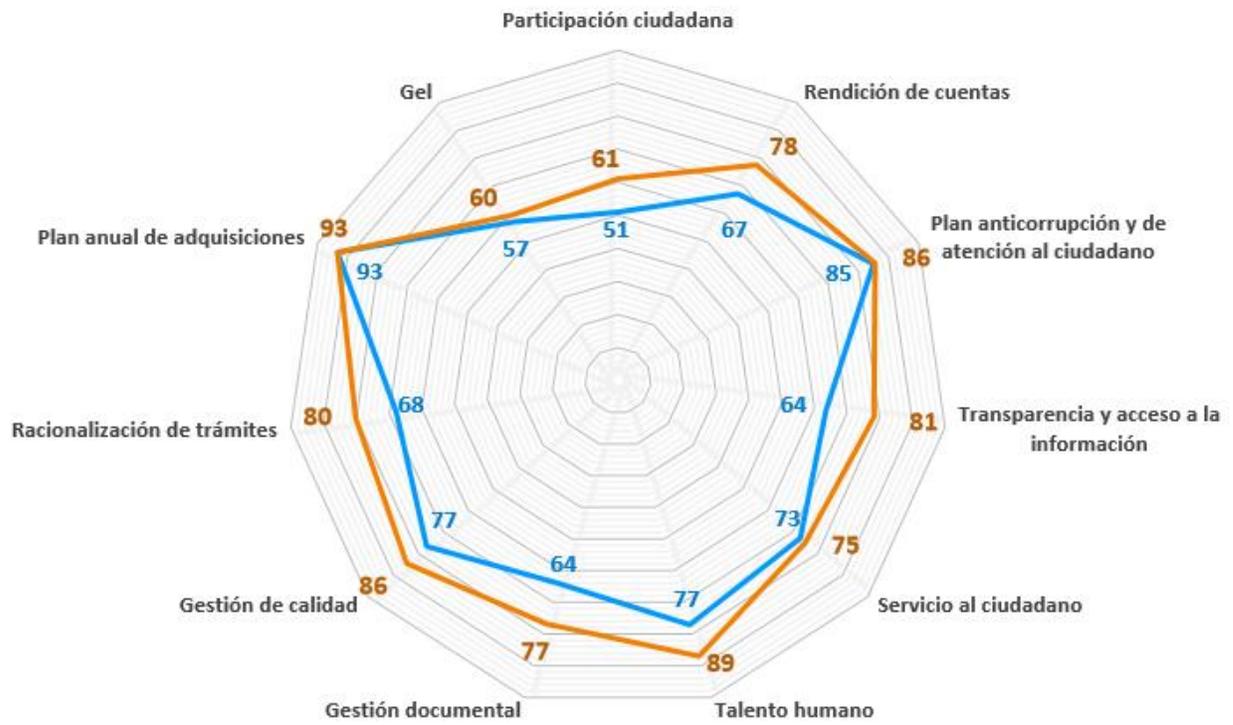


Para el mes de diciembre, el Acuerdo de Desempeño establecido con Presidencia para la ejecución por obligaciones asciende al 92%, lo que representa el mejor promedio de ejecución del sector entre los años 2012 y el 2016. Al cierre de este mes, la ejecución se ubica por el orden del 88,7%(\$20.9 billones).

Ejecución por Entidad

ENTIDAD/RUBRO	APR. VIGENTE	PESO %	BLOQ	COMP	OBLIG	% COMP	% OBLIG
MINISTERIO DEL TRABAJO	22.365.588	87%	429.618	22.352.101	19.698.619	100%	88%
Funcionamiento	20.866.196	81%	429.618	20.857.014	18.400.400	100%	88%
Inversión	1.499.392	6%		1.495.087	1.298.218	100%	87%
SUPERSUBSIDIO	34.964	0,14%	494	32.988	31.767	94%	91%
Funcionamiento	28.679	0,11%	494	26.898	26.607	94%	93%
Inversión	6.285	0,02%		6.091	5.160	97%	82%
SENA	3.299.854	13%	2.772	3.208.820	3.065.822	97%	93%
Funcionamiento	74.726	0,29%	2.772	64.889	64.558	87%	86%
Deuda	337	0,001%		269	269	80%	80%
Inversión	3.224.791	13%		3.143.662	3.000.995	97%	93%
ORGANIZACIONES SOLIDARIAS	25.072	0,10%		24.518	24.518	98%	98%
Funcionamiento	6.491	0,03%		5.985	5.984	92%	92%
Inversión	18.581	0,07%		18.533	18.533	100%	100%
SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO	25.233	0,10%		24.683	23.951	98%	95%
Funcionamiento	10.135	0,04%		9.889	9.884	98%	98%
Inversión	15.098	0,06%		14.793	14.068	98%	93%
Total general	25.750.711	100%	3.696	25.643.111	22.844.677	99,6%	88,7%

Resultados FURAG 2015 -2016 - Sector Trabajo

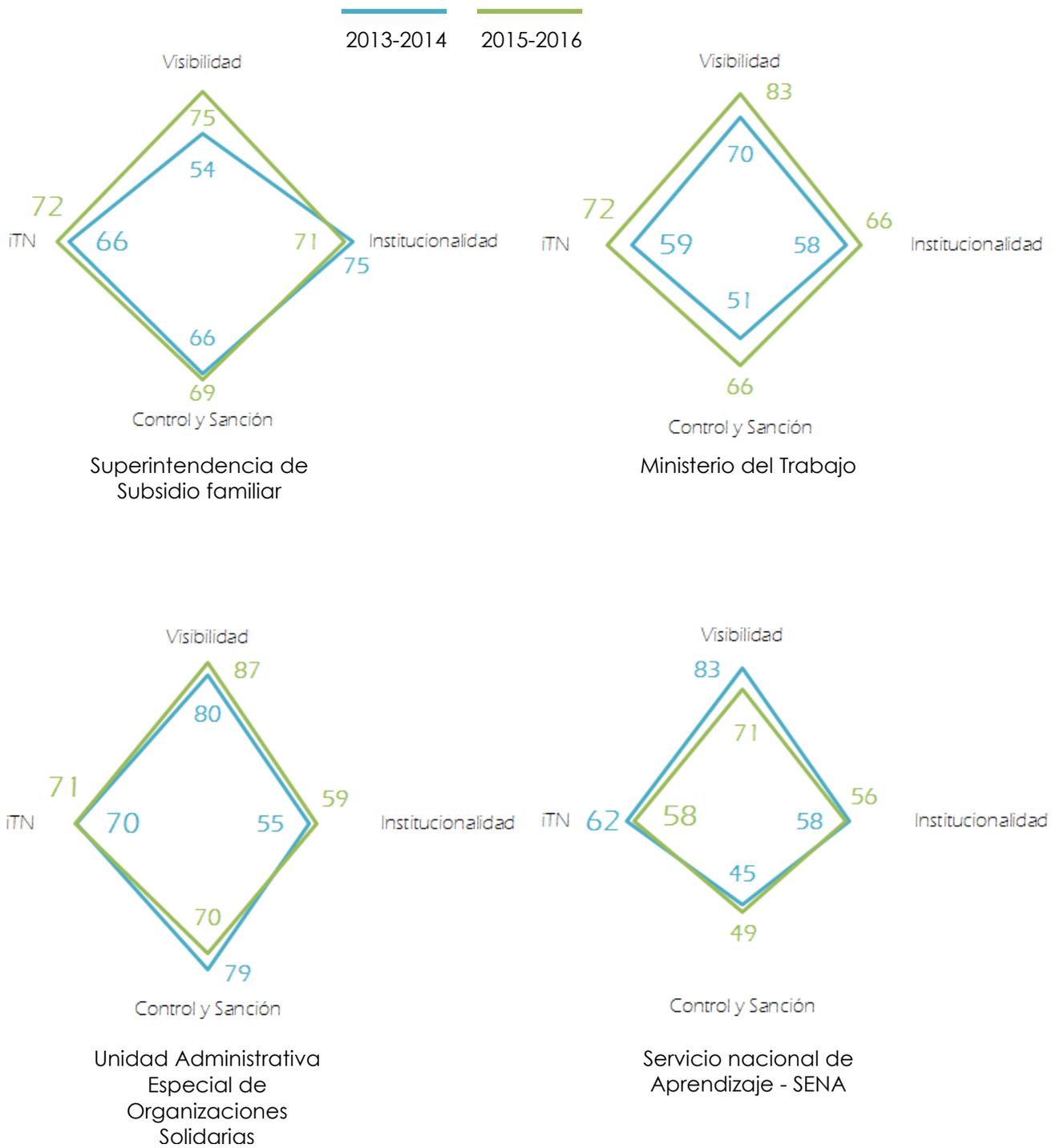


*Escala 0 a 100

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública. Dirección de Gestión y Desempeño Institucional. (2017).

Indicador de Madurez – MECI – Sector Trabajo

Año	Entorno de control	Información y comunicación	Direccionamiento estratégico	Administración de riesgos	Seguimiento	Indicador Madurez MECI
2013	3,11	3,81	3,74	3,57	4,06	67
2014	4,18	3,8	4,01	3,91	4,02	75
2015	3,87	4,06	4,24	4,31	4,27	79
2016	3,34	4,21	4,01	4,19	4,41	76



Entidad	Por incluir al inventario		En gestión para inscripción		Inscritos		Total		% Avance
	Trámites	OPA	Trámites	OPA	Trámites	OPA	Trámites	OPA	
Servicio Nacional de Aprendizaje					3	1	3	1	100%
Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias					1		1		100%
Superintendencia del Subsidio Familiar					2	1	2	1	100%
Servicio Público de Empleo					1		1		100%
Ministerio del Trabajo	1				24	3	25	3	96%
Administradora Colombiana de Pensiones			1	1	31	1	32	2	94%

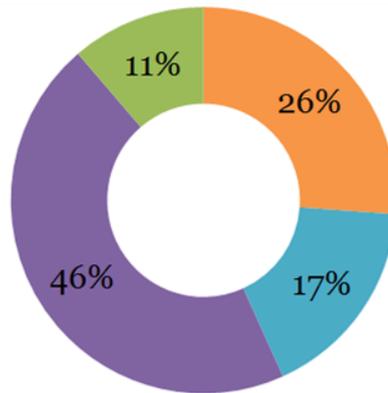
Estrategia de Racionalización de Trámites

Tipo racionalización	Entidad	Total
Administrativa	Administradora Colombiana De Pensiones	5
	Ministerio Del Trabajo	1
	Servicio Nacional De Aprendizaje	1
Normativa	Administradora Colombiana De Pensiones	9
Tecnológica	Ministerio Del Trabajo	32
	Superintendencia Del Subsidio Familiar	1
	Unidad Administrativa Especial De Organizaciones Solidarias	1
Total general		50

Atención al Ciudadano

1.5
Millones

Durante el 2017, se atendieron más de 1.5 millones de ciudadanos a través de los diferentes canales (presencial, telefónico, virtual y escrito) en las entidades del Sector trabajo



Canal escrito Canal presencial Canal Telefónico Canal virtual

Más de 272 mil ciudadanos atendidos, por medio del canal presencial, que corresponden al 17% del total de ciudadanos

Más de 180 mil ciudadanos atendidos, por medio del canal virtual, que corresponden al 11% del total de ciudadanos

416
mil

272
mil

724
mil

180
mil

Más de 416 mil ciudadanos atendidos, por medio del canal escrito, que corresponden al 26% del total de ciudadanos atendidos

Más de 724 mil ciudadanos atendidos, por medio del canal presencial, que corresponden al 46% del total de ciudadanos atendidos



GOBIERNO DE COLOMBIA

