Ministerio del Trabajo
República de Colombia

INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS
Gestión noviembre 2011- octubre 2012

Bogotá, octubre de 2012

MinTrabajo
República de Colombia

Prosperidad para todos

TABLA DE CONTENIDO

- **INTRODUCCION**
  Presentación Ministerio del Trabajo
  Misión
  Visión
  Objetivos Institucionales

- **GENERACION Y PROTECCION DE EMPLEO Y SUBSIDIO FAMILIAR**
  1. Asistencia Técnica para el fortalecimiento de las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos en el ámbito regional y local.
  2. Planes locales de empleo.
  3. Ley de formalización y generación de empleo
  4. Ferias locales de Empleo y Emprendimiento
  5. Mesa de Empleo Juvenil

- **INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y GESTIÓN TERRITORIAL**
  1. Aumento de la capacidad de respuesta para atención al ciudadano con más puntos de atención a través de los SUPERCADES
  2. Incremento de la planta de cargos de inspectores de trabajo y mejora en sus condiciones salariales.
  3. Incremento de acciones de inspección y vigilancia a cooperativas y pre cooperativas de trabajo asociado de enero de 2010 a septiembre de 2011

- **ATENCIÓN A VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO Y POBLACIÓN VULNERABLE**
  1. Programa Trabajemos Unidos – TU.

- **SISTEMA GENERAL DE PENSIONES**
  1. Fondo de Solidaridad Pensional
  2. Programa Colombia Mayor
  3. Beneficios Económicos Periódicos

- **DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO**
  1. Estrategia Nacional para Prevenir y Erradicar el Trabajo Infantil
  2. Teletrabajo
  3. Equidad de género en el marco de los derechos fundamentales de trabajo
  4. Observatorio del conflicto Socio-Laboral
  5. Comisión de Concertación

- **MOVILIDAD – ACUERDOS INTERNACIONALES DE SEGURIDAD SOCIAL**

- **RIESGOS LABORALES**

INTRODUCCION

La Política de Rendición de Cuentas de la Rama Ejecutiva a los Ciudadanos, establecida en el documento CONPES No. 3654 de 2010, se orienta 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".*

En desarrollo de las directrices fijadas en el documento Conpes para las entidades de la rama ejecutiva del poder público que rinde cuentas, se presenta este informe, el cual contiene la gestión realizada por el Ministerio del Trabajo en materia de empleo, pensiones y otras prestaciones, en virtud de los objetivos del Ministerio relacionados con la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto de los derechos fundamentales, el fortalecimiento y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través de un sistema de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como, del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.

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 y la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación y se dictan otras disposiciones", se escindió del Ministerio de la Protección Social, los objetivos y funciones asignados por las normas vigentes al Despacho del Viceministro de Salud y Bienestar y los temas relacionados con el mismo, así como las funciones asignadas al Viceministerio Técnico.

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 de 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 2 de noviembre de 2011 al 30 de octubre de 2012.

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.	**30%**
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 del mercado laboral y a mecanismos que le permitan estructurar perfiles laborales acordes con las necesidades del sector productivo.	**25%**
	1.2	Establecer los lineamientos de políticas, planes, programas e incentivos para aumentar la formalización laboral y el fomento al desarrollo de las actividades de la economía solidaria.	**30%**
	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	**25%**

OBJETIVOS SECTORIALES E INSTITUCIONALES			
		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.	**20%**
OBJETIVO SECTORIAL	2	Promover la protección de los derechos fundamentales del trabajo y la promoción del diálogo social, la concertación y la conciliación.	**20%**
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.	**50%**
	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.	**50%**
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.	**15%**
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.	**60%**
	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.	**40%**
OBJETIVO SECTORIAL	4	Fortalecer el Sistema de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del Sector Trabajo.	**30%**
OBJETIVOS INSTITUCIONALES	4.1	Establecer los lineamientos de políticas, planes y programas, estrategias, instrumentos y metodologías	**50%**

OBJETIVOS SECTORIALES E INSTITUCIONALES			
		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.	**50%**
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.	**10%**
OBJETIVOS INSTITUCIONALES	5.1	Establecer los lineamientos de política, estrategias, instrumentos y metodologías para una mejor coordinación entre las entidades del sector del Trabajo.	**30%**
	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.	**40%**
	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.	**30%**

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 escindió del Ministerio de la Protección Social y se reorganizó para pasar a denominarse Ministerio del Trabajo.

Dicha escisión y reorganización se realizó con base en un estudio técnico efectuado por la Universidad Nacional de Colombia que propone y sustenta la estructura orgánica del Ministerio del Trabajo, 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 la defensa y protección del derecho fundamental al trabajo, el desarrollo del empleo, la guarda y preservación de los derechos laborales y el cumplimiento de los acuerdos suscritos por Colombia con la Organización Internacional del Trabajo.

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

- **GENERACION Y PROTECCION DE EMPLEO Y SUBSIDIO FAMILIAR**

En el marco de los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo 2011-2014: Prosperidad para Todos, las acciones realizadas por el Ministerio del Trabajo en el período noviembre de 2011 a octubre de 2012, relacionadas con generación y protección del empleo y subsidio familiar se enmarcan en los objetivos de Más Empleo y Menos Pobreza.

En el periodo mencionado se han creado **869.000 empleos permanentes**. Esto se ha visto reflejado en que la tasa de desempleo ha disminuido 0.2% en el trimestre julio – septiembre de 2012, respecto al mismo período del año anterior y 1.4% respecto al primer trimestre del año.

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 tiene como objetivo fortalecer capacidades técnicas y de gestión de las instituciones, actores locales y regionales para coordinar estrategias de implementación y financiación de los planes locales de empleo y generación de ingresos, como lineamientos a incluir en los planes de desarrollo local y regional.

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 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.

Éste es un modelo de intervención regional para que los tomadores de decisiones visualicen, acuerden y coordinen estrategias para el mejoramiento de la empleabilidad y generación de ingresos, teniendo en cuenta las características de la población del entorno con financiación privada y pública.

Esto ha resultado en que los municipios de Barranquilla, Buenaventura, Cali, Fusagasugá, Granada, Ipiales, La Dorada, Madrid, Maicao, Mosquera, Palmira, Pasto, Popayán, Riohacha, Soledad y Villavicencio fueron asistidos técnicamente por el Ministerio del Trabajo. Con estos municipios se elaboró un diagnóstico territorial, mesas de concertación y la formulación de Planes de Empleo. Adicionalmente 50 municipios más en 25 departamentos están siendo atendidos dentro de la ejecución del Convenio Ministerio del Trabajo – Fundación Panamericana para el Desarrollo FUPAD, para fortalecer las capacidades de cada gobierno departamental en el diagnóstico, análisis, concertación, diseño, formulación, seguimiento y evaluación de política de empleo y generación de ingresos con incidencia departamental y municipal sobre los municipios priorizados.

2. Ley de formalización y generación de empleo

La Ley 1429 de formalización y Generación de Empleo en vigencia desde el 29 de diciembre de 2010, establece 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. Con la expedición de la Resolución 2272 del 12 de octubre de 2012 se establecieron mecanismos para el desarrollo de Acuerdos de Formalización Laboral por parte de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, con el fin de fomentar la generación de empleo formal con vocación de permanencia en regiones que presentan altos índices de empleo informal.

De noviembre de 2011 a octubre de 2012, 209.655 **empresas** se han acogido a la Ley, beneficiándose de la rebaja de impuestos, generando cerca de **500.000 empleos** para jóvenes y 60 mil para mujeres mayores de 40 años. De noviembre de 2011 a agosto de 2012 el empleo relacionado a estas empresas incrementó en 103.183. En el año 2012, **711.716** personas más se han afiliado al Sistema de Riesgos Laborales, de septiembre de 2011 a septiembre de 2012 **373.779** se han afiliado a cajas de compensación familiar y **633.860** nuevas personas que se han afiliado al Sistema General de Pensiones entre noviembre de 2011 y agosto de 2012.

3. 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 el segundo semestre de 2011, el Ministerio desarrolló en coordinación con el SENA, 42 ferias mediante las cuales se remitieron a capacitación **8.000** personas, **13.000** lograron contrato de trabajo y **38.528** personas se inscribieron al sistema del Servicio Público de Empleo. En 2012, se han realizado 61 ferias y en lo que queda del año se realizarán otras 14 ferias en diversas regiones del país como estrategia para fomentar el empleo.

Asimismo se han realizado brigadas para la formalización, llevando a los establecimientos de comercio informal, identificados mediante censos empresariales, una oferta de servicios públicos y privados que brindan incentivos para que los empresarios se formalicen y facilita su tránsito a la formalidad. Entre los servicios ofrecidos se encuentran: programas de formación empresarial y capacitaciones a la medida ofrecidas por las Cámaras de Comercio y el SENA, líneas de crédito ofrecidas por Bancóldex, recursos no reembolsables ofrecidos por Fomipyme y Fondo Emprender, Macro Ruedas de Negocios (Mercado Interno) y Ruedas de Servicios para la Formalización.

En el año 2012 se continua con la promoción de la Ley 1429 mediante las Ruedas de Formalización Empresarial, con un nuevo formato más amable llamado Camino al Éxito, y también se empezó a participar en diferentes eventos empresariales con un stand donde se brinda información del programa Colombia se Formaliza a los empresarios asistentes, aumentando de esta manera la difusión de la Ley.

En el siguiente cuadro se puede observar el resultado de las 15 Ruedas de Formalización hasta el momento realizadas en el año 2012:

Fecha	Ciudad	No. Entidades	Portafolio de servicios	Empresarios atendidos	Trámite solicitados	Asesoría	Citas
07-mar	Manizales	22	52	131	72	294	361
26-abr	Sogamoso	19	38	269	140	692	573
07-may	Bogotá	7	27	53	18	102	95
18-may	Santa Marta	23	53	113	88	222	329
23-may	Riohacha	10	28	52	16	256	251
30-may	Ibagué	15	36	81	42	224	222
13-jun	Neiva	17	46	123	58	341	250
05-jul	Fusagasugá	19	45	143	173	489	471
13-jul	Amazonas	13	39	50	45	303	141
19-jul	Valledupar	18	46	84	47	251	254
03-ago	Palmira	22	44	121	82	337	423
23-ago	Villavicencio	21	51	213	92	609	552
21-sep	Envigado	23	52	204	64	596	723
02-oct	Pereira	18	51	157	42	305	334
02-nov	Bucaramanga	14	39	85	52	194	248
	TOTAL			1879	1031	5215	5227

Por otra parte el Ministerio ha participado en los siguientes eventos empresariales informando a los asistentes no solo sobre la importancia de la formalización empresarial, laboral y de producto, sino también de las diferentes estrategias que tiene el gobierno para hacer más fácil el proceso de formalización como son las Ruedas de Formalización y las Brigadas de Formalización.

- Feria empresarial emprendimiento y empleo SENA, Pereira – Junio 13
- Bucaramanga
    - Santander Fashion Week, Bucaramanga – Julio 5 y 6
    - Asoinducales, Bucaramanga – Julio 11,12,13
    - Eimi de Colombia, Bucaramanga – Julio 17,18,19
- Colombia Moda, Medellín – Julio 24, 25,26
- Asamblea de Confecámaras, Cartagena – Agosto 16, 17
- Colombia Prospera Manizales – Septiembre 5,6,7
- Colombia Prospera Villavicencio – Octubre 10, 11, 12

- Colombia Prospera Valledupar – Octubre 17,18
- Foro de Competitividad de las Américas – Octubre 24, 25, 26
- Colombia Prospera Bucaramanga – Octubre 31 y Noviembre 1
- *Jornadas de Capacitación sobre Formalización Laboral 2012*

Ciudad	Asistentes
Fusagasugá	88
Leticia	46
Valledupar	50
Palmira	51
Villavicencio	101
Total	336

4. Mesa de Empleo Juvenil

El Ministerio creó la Mesa de Empleo Juvenil, la cual cuenta con la participación de representantes de juventudes de los partidos políticos, las centrales obreras, las organizaciones gremiales, la academia y el Gobierno Nacional. La Mesa sesiona mensualmente con el propósito fundamental de aunar esfuerzos para diseñar y poner en marcha estrategias para **reducir los altos índices de desempleo juvenil** que actualmente llega al 18%, casi al doble de la desocupación general. En este sentido se presentó el Proyecto de Ley 184 de 2012 en la Cámara de Representantes de Contrato de Aprendizaje, como iniciativa para beneficiar la empleabilidad de los jóvenes.

- **INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y GESTIÓN TERRITORIAL**

El Ministerio ha concentrado sus esfuerzos en un fortalecimiento del modelo de inspección preventiva, orientado a aquellas actividades económicas, empresas y regiones geográficas caracterizadas por tener mayores niveles de riesgo laboral e índices de conflictividad.

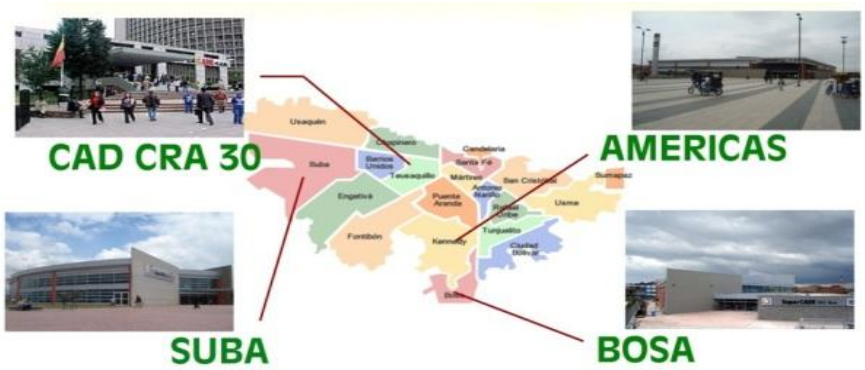
Durante este período, las Direcciones Territoriales han adelantado en el sector informal de la economía, asistencias preventivas que tienen por objeto acciones de promoción, divulgación e información sobre los

beneficios de acogerse a las iniciativas e incentivos de formalización laboral promovidos por el Gobierno Nacional.

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:

1. **Aumento de la capacidad de respuesta para atención al ciudadano con más puntos de atención a través de los SUPERCADES**

Se implementó el sistema de atención a la ciudadanía en cuatro puntos en la ciudad de Bogotá: BOSA, AMERICAS, CAD Carrera 30 y SUBA. Con posibilidad de aumentar dos puntos más en la zona norte de Bogotá. Los niveles de atención a la ciudadanía se incrementaron en promedio a 200 ciudadanos por día, frente a la gestión realizada el año inmediatamente anterior, donde se atendían 150 personas diariamente. De noviembre de 2011 a octubre de 2012 se ha atendido un total 48076 ciudadanos.



Antes de SUPERCADES	En SUPERCADES OCTUBRE 2012
Un único punto de atención	Cuatro Puntos de Atención
6 Inspectores atendiendo las consultas. 2 Auxiliares en apoyo. 1 Inspector de Menores.	6 Inspectores atendiendo consultas.
Entre las 7:00 a.m. y las 10:00 a.m.	Entre las 7:00 a.m. y las 3:00 p.m.
Máximo 150 Fichas de atención por día de acuerdo a demanda.	Totalidad de ciudadanos atendidos. Promedio 200 ciudadanos por día.
41 % de las consultas arrojaban citación para conciliación.	38% de las consultas arrojan citación para conciliación.
Tres meses entre fecha de consulta y fecha de citación.	20 días entre fecha de consulta y fecha de citación.

2. **Incremento de la planta de cargos de inspectores de trabajo y mejora en sus condiciones salariales.**

En relación con el indicador estratégico denominado "Incremento de la tasa de Inspectores de 2 a 4, por cada 100.000 PEA (Población Económicamente Activa)", se incrementa la planta en cien (100) cargos de Inspector de Trabajo, completando en 2012, 624 Inspectores distribuidos en 34 Direcciones Territoriales a nivel nacional, con el fin de responder con los compromisos del Gobierno para con la población Colombiana y los adquiridos en los convenios internacionales, con organismos y/o con otros Gobiernos internacionales. Dichos inspectores, serán capacitados especialmente para que cumplan la función de inspección en las Cooperativas de Trabajo Asociado.

3. **Incremento de acciones de inspección y vigilancia a cooperativas y precooperativas de trabajo asociado.**

En atención al llamado de prioridad efectuado por el Gobierno Nacional, el Ministerio de Trabajo se encuentra adelantando un plan de visitas a Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado en ejercicio de la facultad de inspección y vigilancia; cuyos avances durante el año 2012 se presentan a continuación:

- 972 visitas a Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado y 152 han sido sancionadas
- Más de 80.000 investigaciones por violación a las normas laborales
- 64032 conciliaciones entre empleadores y trabajadores.
- Más de 18 mil millones de pesos en sanciones ha interpuesto Ministerio del Trabajo, con destino al SENA.

- **ATENCIÓN A POBLACIÓN VULNERABLE**

1. **Programa Trabajemos Unidos – TU.**

En el marco del Plan Nacional de Desarrollo y del CONPES 3616[1] se realizaron actividades encaminadas a aumentar el nivel de empleabilidad de la población pobre extrema y/o desplazada, con un componente transversal de seguimiento, utilizando un enfoque de intervenciones diferenciales.

El objetivo es aumentar el nivel de empleabilidad de la población más pobre y vulnerable del país, puntualmente jóvenes desempleados o inactivos, mujeres que busquen insertarse laboralmente, población con discapacidad, población adulta desempleada de largo plazo y/o inactiva y población en situación de desplazamiento, a través de intervenciones específicas para cada tipo de población que conjuguen acciones de acompañamiento diferencial, asesoramiento en la búsqueda activa de oportunidades de

[1] Consejo Nacional de Política Económica y Social (2009). Conpes 3616: lineamientos de la política de generación de ingresos para la población en situación de pobreza extrema y/o desplazamiento. DNP, Septiembre 2009, Bogotá.

empleo, formación y fomento de proyectos productivos y de actividades no tradicionales, y entrega de apoyos de sostenimiento económico que favorezcan el proceso de enganche laboral o rentrenamiento.

Durante el 2011 e inicios del 2012 el programa de Enganche Laboral Trabajemos Unidos desarrolló intervenciones en Cartagena, Bucaramanga, Soacha, Manizales, Pereira y Armenia contando con la participación de 10.137 participantes De estos 88% fueron mujeres, 23% desplazados, 19% se reconocieron étnicamente, el nivel de estudios más alto alcanzado por el 43% fue básica primaria y básica secundaria para el 39%. Participaron 374 personas discapacitadas, se contactaron 1.313 empresas contactadas y 137 empresas ofrecieron 2.310 vacantes.

En el cuatrienio 2011 a 2014, la meta establecida es la atención de 100.000 participantes.

Concepto	2011	2012	2013	2014
Número de Participantes	10.000	30.000	60.000	100.000

Fuente: Dirección de Generación y Protección de Empleo y Subsidio Familiar

- **SISTEMA GENERAL DE PENSIONES**

El Sistema General de Pensiones tiene como objetivo garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, invalidez o muerte, mediante el reconocimiento de una pensión y prestaciones determinadas en la Ley, contando con **633.860** nuevas personas que se han afiliado al Sistema General de Pensiones entre noviembre de 2011 y agosto de 2012. Así mismo, el sistema busca la ampliación progresiva de cobertura a los segmentos de población no cubiertos con el Sistema. Está compuesto por el Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida y el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad.

Con el objeto de amparar las cotizaciones para el Sistema General de Pensiones de las personas con dificultades socioeconómicas, se creó el Programa Subsidiado de Aporte a la Pensión, a través del cual el Fondo de Solidaridad Pensional, Subcuenta de Solidaridad mediante un subsidio económico, financia de manera parcial el aporte a cargo del afiliado que carezca de suficientes recursos para efectuar la totalidad del aporte. El subsidio otorgado es de naturaleza temporal y parcial de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley 100 de 1.993, es decir, que el beneficiario paga una parte del aporte para la cotización al Sistema General de Pensiones y la otra parte corresponde al subsidio que otorga el Fondo de Solidaridad Pensional.

1. **Fondo de Solidaridad Pensional**

Como una cuenta especial de la Nación, sin personería jurídica, adscrita al Ministerio del Trabajo, destinada a ampliar la cobertura mediante un subsidio a las cotizaciones para pensiones de los grupos de población que por sus características y condiciones socioeconómicas no tienen acceso a los sistemas de seguridad social, así como el otorgamiento de subsidios económicos para la protección de las personas en estado de indigencia o de pobreza extrema. De noviembre de 2011 a septiembre de 2012 se ha presentado un incremento de 16.000 beneficiarios, llegando a un total de 247.000 beneficiarios activos.

2. Programa Colombia Mayor

Como parte integral del Pilar Solidario se desarrolla el Programa de Protección Social al Adulto Mayor- Colombia Mayor- el cual busca proteger a las personas de la tercera edad que se encuentran desamparadas, no cuentan con una pensión o viven en la indigencia y/o en extrema pobreza. Este programa cuenta hoy con **627.428 beneficiarios**, el Ministerio del Trabajo quiere llegar a la cobertura universal durante los próximos cinco años; la meta es vincular en su totalidad a los **2'400.000 adultos mayores** de 65 años de todo el territorio nacional que hoy se encuentran desprotegidos. En 2011 se entregaron 5.805.270 subsidios por un valor de $362.033 millones, de enero a agosto de 2012 se han entregado un total de **4.704.556 subsidios** por valor de **$293.875 millones**.

En el desarrollo del Programa Colombia Mayor y en aplicación del rediseño de programas de asistencia social previsto en el Plan Nacional de Desarrollo y en cumplimiento con lo previsto en el artículo 53 de la Ley 1485 de 2011 respecto de la transformación de los subsidios económicos en especie en subsidios monetarios de forma progresiva a partir de 2012, por solicitud del ICBF de adelantar la transformación, el Ministerio del Trabajo asumió la migración de los departamentos de: Atlántico, Bolívar, Boyacá, Caquetá, Casanare, Cesar, Huila, Meta, Norte de Santander, Santander, Tolima al finalizar el año 2011 y Bogotá a partir de la vigencia 2012. Para hacer efectiva la transformación anticipada se expidió la Resolución 5746 del 20 de diciembre de 2011. Producto de este proceso se asignaron **145.028 cupos** en el Programa Colombia Mayor.

En relación con el subsidio indirecto representado en ayudas técnicas debe señalarse que se concluyó con la entrega de **65.213 ayudas** técnicas a **40.917 personas** y **364 Instituciones** en los diferentes componentes desarrollados.

3. Beneficios Económicos Periódicos – BEPS

El Gobierno Nacional en la búsqueda de garantizar mecanismos de protección a la población adulta mayor vulnerable y la población económicamente activa, reconociendo la heterogeneidad de la población ocupada en Colombia y su capacidad de ahorro al Sistema General de Pensiones, previó el desarrollo del mecanismo que promueve el ahorro voluntario que se ha denominado Beneficios Económico Periódicos – BEPS-, dirigidos a personas de escasos recursos que no alcanzan a conformar una pensión, pero que tienen alguna capacidad de ahorro para la vejez en un monto inferior a la cotización al Sistema General de Pensiones; con lo cual, al llegar a la edad de pensión y según el monto de recursos ahorrados, el Estado asigna un incentivo, mediante el cual la persona beneficiada puede optar por un ingreso permanente por debajo del salario mínimo legal mensual vigente, lo que permite mitigar el riesgo de no contar con un ingreso en la vejez.

El Sistema Flexible de Protección para la Vejez recoge la naturaleza de los Beneficios Económicos Periódicos (BEP), creados a través del Acto Legislativo 01 de 2005 con el fin de otorgar estos beneficios inferiores al salario mínimo, a personas de escasos recursos que devenguen menos de un salario mínimo o que no cumplan con los requisitos exigidos para la consolidación de una pensión. La Ley 1328 de 2009 estableció al Fondo de Solidaridad Pensional como fuente principal de financiamiento del Sistema Flexible

de Protección para la Vejez. La administración del Sistema Flexible de Protección para la Vejez fue asignada por la Ley 1151 de 2007 a COLPENSIONES, el administrador del Régimen de Prima Media en Colombia. COLPENSIONES les permitirá a los beneficiarios realizar transacciones y reducir los niveles de costos que tendrían que asumir en la banca tradicional, lo que facilita su ingreso y permanencia en el sistema financiero formal.

El Ministerio lideró la expedición del documento Conpes 156 de 2012 el cual definió los lineamientos generales relacionados con los Beneficios Económicos Periódicos en el marco del Sistema de Protección a la Vejez, aspectos relacionados con la destinación de recursos, administración del mecanismo BEPS y su esquema de financiación. Asimismo se tiene un proyecto de Decreto que reglamenta el acceso y operación del mecanismo BEPS, en el cual se determina; cómo acceder al beneficio, las condiciones en las que se realiza el aporte, las modalidades de subsidios y requisitos para su entrega, reglas generales de operación, aspectos relacionados con la administración y el esquema de financiación de BEPS, es de mencionar que el Decreto se encuentra en última revisión por parte del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Departamento Nacional de Planeación y se tiene proyectado sea expedido antes de finalizar la actual vigencia.

- **DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO**

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 ha 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.

Durante este período, se inicia el proceso de implementación de los mandatos del *Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014: Prosperidad para Todos*. Se han adelantado acciones de protección en poblaciones vulnerables, como el caso de los trabajadores sexuales, en el marco de la sentencia T-629 de 2010; de regulación del mercado de trabajo, como el decreto 884 de 2012 sobre Teletrabajo; de transformación de relaciones laborales en sectores críticos como en el caso del de hidrocarburos; de fortalecimiento de las 32 subcomisiones departamental de concertación laboral; de promoción de los líderes sindicales; y de desarrollo de la *Estrategia Nacional para Prevenir y Erradicar el Trabajo Infantil*.

1. **Estrategia Nacional para Prevenir y Erradicar el Trabajo Infantil**

Colombia viene implementando, desde el año 2008, la Estrategia Nacional para Prevenir y Erradicar las Peores Formas de Trabajo Infantil y Proteger al Joven Trabajador (ENETI), la cual se presenta como el resultado de un esfuerzo conjunto de instituciones y actores de diferentes regiones del País, agrupados en

el Comité Interinstitucional y los Comités Regionales para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Joven Trabajador, con presencia de organizaciones de empleadores, trabajadores e instituciones del Estado, y con el apoyo permanente de la Organización Internacional del Trabajo.

Con recursos del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Ministerio ha puesto en funcionamiento el *Sistema de Registro Integrado de Trabajo Infantil*-SIRITI. El Sistema de Información actualmente cuenta con el registro de 225.289 niños, niñas y adolescentes (NNA) en trabajo o en riesgo de estar en una peor forma de trabajo infantil, que han sido identificados, registrados y en proceso de restitución de sus derechos. La totalidad de esta población proviene de los registros proporcionados por la Red para la Superación de la Pobreza Extrema, Red Unidos.

Asimismo, el Ministerio ha socializado la Estrategia Nacional y sus instrumentos a los Comités Departamentales y Municipales del País. En desarrollo de este objetivo, se ha buscado la capacitación y el fortalecimiento de los Comités de Erradicación del Trabajo Infantil-ETI, que permita la articulación de las diferentes entidades involucradas localmente en los Comités Regionales, al igual que la organización estructural y funcional de los mismos. Se realizaron 21 talleres con participación de 769 actores sociales del sector público y privado tales como gobernaciones, alcaldías, ICBF, SENA, Secretarías de Desarrollo, Secretarías de Educación, Cámaras de Comercio, Universidades, del orden departamental y municipal, entre otros.

En coordinación con la Fundación Telefónica, se realizó una amplia campaña de comunicaciones para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil. Se ejecutó un plan de medios mediante el cual se buscó lograr los siguientes alcances:

- Internet: 1.520.532 personas
- Radio: 820.974 personas
- Tv por Cable: 949.385 personas
- Exteriores: 2.203.001 personas
- Mínima atención a fidelidad de personas y cine: 1.043.800 personas

Finalmente, se construyó y envió a la totalidad de los alcaldes del país, una guía metodológica sobre la Estrategia Nacional, con el fin de que éstos se corresponsabilicen en la prevención y erradicación del trabajo infantil. Entre otros puntos, se busca que se incluya la problemática con recursos concretos en los Planes de Desarrollo Local, tal como lo establece el Plan Nacional de Desarrollo.

2. Teletrabajo

A través del Decreto 884 de 2012 se reglamentó la Ley 1221 de 2008 sobre Teletrabajo. El teletrabajo se reguló debido a que por no existir una presencia física del trabajador en la empresa y no aplicarse las disposiciones sobre jornada laboral, podían generarse abusos por parte del empleador por sobrecarga de trabajo, además que en muchas ocasiones se presentaba un concepto errado en el cual se considera que el teletrabajo no era trabajo, desembocando en desprotección laboral.

El teletrabajo representa el trabajo del siglo XXI en la medida en que toda la población y en especial las personas con discapacidad, madres cabezas de familia, madres lactantes, reinsertados, entre otros, tienen

la posibilidad de encontrar alternativas para desarrollar sus actividades laborales. Si bien es cierto que llevamos poco tiempo promoviendo esta modalidad laboral, hoy podemos contarles a los colombianos que a la fecha ya tenemos 35 empresas públicas y privadas identificadas que laboran bajo este esquema, como la Contraloría de Antioquia, la Alcaldía de Medellín, Edatel, Grupo Nutresa, Bancolombia, Microsoft, Cisco, Cítrix, Codensa y Exxon Mobil, entre otros.

3. Equidad de género en el marco de los derechos fundamentales de trabajo

Dentro del Plan Nacional de Desarrollo en sus artículos 177 y 179 se consagra como una prioridad del Gobierno Nacional el diseño y puesta en marcha de una política integral que busca la eliminación de cualquier forma de violencia y discriminación contra las mujeres. En este orden de ideas, y desarrollando lo establecido por la ley 1257 de 2008[2], el Ministerio del Trabajo expidió el Decreto 4463 de 2011, mediante el cual se reglamenta parcialmente la mencionada ley y cuyo objeto es promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementando mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar compañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra la mujer en el ámbito laboral.

A partir de lo anterior, y como una prioridad en materia de protección a los derechos fundamentales y en materia de desarrollo económico y social, el Ministerio ha desarrollado 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. De esta forma, el programa contempla acciones, indicadores y metas que nos permitirán tener una ruta clara para lograr una gestión orientada a resultados.

Vale la pena destacar que la importancia del tema de género para el Ministerio, nace desde el plano de la protección y garantía de los derechos fundamentales de las mujeres en el ámbito laboral, trascendiendo a un plano de desarrollo económico, en la medida en que *"mayor equidad de género puede aumentar la productividad, mejorar los resultados de desarrollo para las generaciones futuras y hacer que las instituciones sean más representativas."*[3]

El Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque diferencial de Género, con acciones, indicadores y metas que nos permitirán tener una ruta clara para lograr una gestión orientada a resultados. Dicho programa se constituye en el plan de acción del Ministerio del Trabajo para 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.

Un mercado laboral justo y equitativo se puede lograr mediante acciones de prevención, atención, empoderamiento legal, protección y acceso a la justicia, coordinadas por el grupo de Equidad Laboral

[2] Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
[3] World Bank. World Development Report 2012: Gender Equality and Development. 2011 The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank; Washington DC.

adscrito al Despacho y en coordinación con las direcciones que comprenden tanto el Viceministerio de Empleo y Pensiones como al de Relaciones Laborales e Inspección.

Las estrategias que llevará a cabo el Ministerio del Trabajo para lograr las acciones propuestas son:

a. En primera instancia, la creación del Grupo De Equidad de Género, creado mediante la resolución 162 de 2012. Como ya se introdujo, este equipo tiene a su cargo la construcción del Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para la Mujer. Actualmente, el equipo está conformado por la Asesora del Ministro delegada para este tema, por una profesional y master en Economía, una politóloga y un abogado.

b. Durante los últimos meses, el Ministerio logró la incorporación de Colombia a la comunidad del Sello América Latina Génera. 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.

c. Así mismo, entendiendo la importancia de erradicar las brechas salariales por motivo de género y la importancia de estimular la inserción de la mujer al mercado laboral en condiciones justas, el Ministerio del Trabajo viene desarrollando un trabajo conjunto con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo –PNUD- y ONU Mujeres en la implementación del Programa de Certificación de Sistemas de Gestión de Equidad de Género. Dichos programas son una iniciativa regional que busca *"abrir la 'caja negra' de las empresas, al intentar transformar la gestión de la fuerza de trabajo y otorgar un Sello en Equidad de Género para las entidades cuyos esfuerzos resulten exitosos, desde el ángulo de la igualdad real para hombres y mujeres"*[4]. Más allá de un Sello, se busca impulsar acciones estructurales que procuren *"cambiar radicalmente estructuras que generan discriminación, alterando la organización social de género así como también el comportamiento de los actores"*[5]. Las empresas que adoptan los Sistemas de Gestión de Equidad de Género, *"instauran prácticas orientadas a promover mayores grados de igualdad de género en el acceso al empleo, en las remuneraciones, en la capacitación, en el desarrollo profesional y en la participación en la toma de decisiones. Además, se fomentan acciones de corresponsabilidad para trabajadores y trabajadoras – a fin de combinar la vida familiar con la laboral en términos equitativos -- así como buenas prácticas para la prevención y la erradicación del hostigamiento y acoso sexual y laboral"*[6].

d. Dentro de las actividades que buscan la transversalización de una política integral de género a lo largo del Ministerio, venimos trabajando con la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial para incorporar dentro del manual de funciones y obligaciones de los Inspectores territoriales del Ministerio el mandato de tener una perspectiva de género que busque proteger y garantizar los derechos de las mujeres en el ámbito laboral. En este orden de ideas, dentro de la Resolución 404 del 2 de Marzo de 2012, mediante la cual se crean grupos internos de trabajo y se asignan las coordinaciones en las direcciones territoriales y oficinas especiales del

[4] Ibíd. Pg.8
[5] Astelarra (2004) considera que estas acciones estructurales deben acompañarse de acciones de cambio ideológico y acciones de desarrollo de la institucionalidad y de apoyo a la sociedad civil.
[6] Cuando el Estado lleva la igualdad a las empresas: un análisis de Programas de Certificación de Sistemas de Gestión de Equidad de Género en América Latina y el Caribe; Ana Laura Rodríguez Gustá; Agosto de 2010

Ministerio del Trabajo, se incorporó el siguiente numeral 6 del artículo 1ro: *"Conformar un equipo de trabajo multidisciplinario para generar estrategias de socialización, difusión y generación de una cultura de respeto, reconocimiento y cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo que protegen a la mujer en el ámbito laboral. Así mismo, deberán realizar visitas de inspección de carácter preventivo a las empresas con el fin de evitar violencia o discriminación por razón al género. De otra parte, se deberá sancionar los casos comprobados donde se vulneren los derechos de la mujer en el trabajo y se compruebe la violación al derecho a la remuneración similar de las trabajadores frente a los trabajadores que ejercen una misma función en similares circunstancias de ejecución".*

e. Ahora bien, en términos de investigaciones, el Ministerio del Trabajo está desarrollando una propuesta, para llevar a cabo estudios que permitan establecer un diagnóstico de la situación laboral actual de la mujer en Colombia y así, poder adelantar con éxito muchas de las actividades contempladas en el Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial de Género para Mujeres.

f. En el marco de la Ley 1496 de 2011, "por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones", el Grupo de Equidad Laboral con Enfoque de Género realizó una primera mesa de trabajo tripartita –sindicatos, gremios y Gobierno Nacional-, con el fin reglamentar la Ley en mención. Esto se desarrollará más ampliamente en la sección II del presente documento.

g. Finalmente, el Ministerio del Trabajo viene desarrollando con el Ministerio de Hacienda y la alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer la reglamentación del artículo 23 de la ley 1257 de 2008 con la cual se busca beneficiar a quienes contraten a mujeres víctimas de la violencia comprobada.

4. Observatorio del conflicto Socio-Laboral

El Ministerio de Trabajo opera el Observatorio y coordina las actividades de la red interinstitucional de apoyo en lo que corresponde al flujo y evaluación de la información relacionada con los conflictos de carácter socio – laboral con el fin de generar acciones preventivas y proponer alternativas de resolución pacífica de conflictos.

Adicionalmente el observatorio apoya las capacitaciones con herramientas para la resolución pacífica de conflictos: Semanalmente el Observatorio prepara un documento ejecutivo para la capacitación de los Directores territoriales y los Inspectores del Trabajo, con el fin de apoyar y darles insumos teóricos para la labor de buenos oficios que realizan en las negociaciones laborales. Gracias a esta labor de febrero a octubre del año 2012, 97 conflictos laborales han sido solucionados y 18 conflictos se encuentran en negociación en diversas regiones del país.

5. Comisión de Concertación

Después de 6 años, con la creación del Ministerio del Trabajo, por primera vez el valor del salario mínimo se fijó de manera concertada. Durante este año, la comisión ha trabajo con normalidad, logrando el

nombramiento por unanimidad del Secretario Técnico y la creación de la Subcomisión permanente encargada de mediar en la solución de huelgas de los trabajadores que superen los 60 días.

- **MOVILIDAD – ACUERDOS INTERNACIONALES DE SEGURIDAD SOCIAL**

La Ley 1429 de 2010 derogó el certificado de proporcionalidad y su variación como requisito necesario para la solicitud de visas de trabajo para extranjeros en Colombia. En este sentido, se reducen las barreras a extranjeros para acceder al mercado laboral. Con esta decisión, Colombia avanza de manera extendida en la aplicación de los Acuerdos 545 de la Comunidad Andina CAN, sobre migración laboral.

Con el propósito de facilitar los procesos de migración laboral formales y promover la prevención de delitos como trata y explotación sexual, se han realizaron campañas de sensibilización, orientación y divulgación de servicios y derechos a potenciales migrantes colombianos al exterior y extranjeros en Colombia, a través del rediseño, publicación y divulgación de documentos informativos sobre trámites, derechos y demás asuntos migratorios.
En la actualidad, Colombia cuenta con acuerdos de Seguridad Social con España, Argentina, Chile, Uruguay y en negociación con Ecuador, que permiten que los aportes a seguridad social y pensiones de colombianos en estos países, sean transferidos a Colombia al momento de su regreso. Algunos de los acuerdos se detallan a continuación:

Los Convenios o Acuerdos, suscritos aplican a la legislación relativa a las prestaciones económicas dispuestas en el Sistema General de Pensiones (Régimen de Prima Media con Prestación Definida y Ahorro Individual con Solidaridad), en cuanto a vejez, invalidez y sobrevivientes de origen común.

El estado de los convenios y acuerdos suscritos hasta la fecha se presenta en el siguiente cuadro:

País	Estado de los Convenios SUSCRITOS POR COLOMBIA
España	Convenio entre la República de Colombia y El Reino de España, aprobado por la Ley 1112 del 27 de diciembre de 2006, entró en vigor el 1° de marzo de 2008. Actualmente en trámite tenemos 2.574 expedientes.
Argentina	Acuerdo Administrativo de Seguridad Social suscrito entre las Republicas de Argentina y Colombia, en el marco de la aplicación del Convenio Iberoamericano de Seguridad Social, firmado el 14 de marzo de 2008. Se encuentra en negociación y estudio el diseño de formularios para su aplicación.
Uruguay	Acuerdo de Seguridad Social entre las Repúblicas Oriental del Uruguay y Colombia, Suscripto 17 de Febrero de 1998 y Aprobado por Ley 826 del 10 de Julio de 2003. Se encuentra aprobados los formularios de desplazamiento y en negociación y estudio el diseño de formularios de solicitud de prestaciones e información de periodos acreditados, para su aplicación.

Chile	Convenio de Seguridad Social entre la República de Colombia y la República de Chile, suscrito el 9 de diciembre de 2003 y aprobado por la Ley 1139 del 25 de junio de 2007. El 18 de mayo de 2009 se firmó en Colombia el Acuerdo Administrativo para la aplicación del referido Convenio. Se encuentra en la última revisión por parte de Chile la aprobación de los formularios para su aplicación.
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. Se encuentra en revisión por el Gobierno Nacional para el proyecto de Ley
PAÍS	**ESTADO DE LOS CONVENIOS EN DIALOGO**
Brasil	Durante los días 28 y 29 de abril de 2009, se recibió visita de una comisión de Brasil con la que se emprendieron diálogos de acercamiento para iniciar la suscripción de Convenio de Seguridad Social.
Ecuador	El 12 de octubre de 2012, se realizo la segunda ronda negociadora para la suscripción de un Acuerdo de Seguridad Social. Se encuentra pendiente por recibir de parte de Ecuador los comentarios al Acuerdo presentado por Colombia.
Canadá	Durante el segundo semestre de 2010 y primer trimestre de 2011, se realizaron reuniones de negociación con delegados de este país.

- **RIESGOS LABORALES**

La Ley 1562 de 2012 de Riesgos Laborales, apunta a un sistema de protección universal, incluyendo a nuevos sectores de la población que hasta ahora no estaban protegidos ante las enfermedades o accidentes propios de su actividad Laboral. Establece, por ejemplo, la afiliación obligatoria para todos los trabajadores independientes vinculados a través de un contrato formal de prestación de servicios con duración superior a un mes.

Por primera vez en Colombia se incluye dentro de los riesgos laborales, aquellos accidentes que les sucedan a los trabajadores en ejercicio de su función sindical, aún en permiso sindical. Esta ley también aumenta hasta en un 20% el valor de la sanciones por accidentes laborales.

Con esta Ley, se pretende aumentar la cobertura, construir una reglamentación más práctica para los métodos de reclamación y avanzar en la regulación de trabajos de alturas, entre otros. Igualmente, se busca capacitar cerca de 3 mil 700 mineros en diez (10) departamentos, haciendo énfasis en sectores críticos como la construcción, minería, agricultura, manufactura y empresas de servicios temporales.

Aunque se ha presentado una importante reducción en la accidentalidad de los trabajadores de minas, al pasar de 19.987 accidentes en el 2010 a 13.309 en el 2011; la meta con base en la nueva Ley, es que este indicador siga descendiendo.

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.

Ya se han capacitado a más de 700 actores del Sistema General de Riesgos Laborales como son; Juntas de Calificación de Invalidez, trabajadores, empleadores, Administradoras de Riesgos Laborales, asociaciones gremiales, centrales sindicales obreras, entidades de inspección vigilancia y control y entidades del Estado.