



Informe Posacceso de Colombia ante el Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la OCDE





ÁNGEL CUSTODIO CABRERA BÁEZ

Ministro del Trabajo de Colombia

ANDRÉS FELIPE URIBE MEDINA

Viceministro de Empleo y Pensiones

ISIS ANDREA MUÑOZ ESPINOSA

Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección

GLORIA BEATRIZ GAVIRIA RAMOS

Jefe de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales

EQUIPO TÉCNICO

NATALY BERNAL PARRA

Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales

BENJAMÍN ANDRÉS CALDERÓN ZULETA

Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales

PAOLA ANDREA TARAZONA ARCHILA

Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales

ALBERTO MORALES GUZMÁN

Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales

JUAN DAVID VARGAS GARZÓN

Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales

ALVARO ENRIQUE GONZÁLEZ

Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial

DISEÑO

MANUEL RICARDO ISAACS MARROQUÍN

Diseño y Diagramación





Tabla de contenido

I. RESUMEN EJECUTIVO	3
II. RECOMENDACIONES	
1. INFORMALIDAD LABORAL Y SUBCONTRATACIÓN	7
1.1. Implementación de una ventanilla única para el registro de empresas que unifica procedimientos para el reg	
nuevas empresas (Ventanilla Única Empresarial);	7
1.2. Diseñar e implementar un sistema de afiliación único para los diferentes sistemas de seguridad social (inclu	ıyendo salud,
pensiones, subsidio familiar y seguro de accidentes).	8
1.3. Mejorar el vínculo entre lo que los trabajadores y los empleadores deben contribuir al seguro social y los be	neficios y
servicios que reciben en regreso;	8
1.4. Lanzar un programa de concientización ciudadana, especialmente en áreas rurales, sobre la importancia de	
formal, los beneficios del seguro social y los derechos de los trabajadores.	
1.5. Fortalecer el marco jurídico, según corresponda, para prohibir todas las formas de subcontratación abusiva, mediante el uso de cooperativas, contratos sindicales y sociedades anónimas simplificadas;	INCIUSO 16
1.6. Asegurar investigaciones de todas las formas de subcontratación abusiva, especialmente en áreas rurales,	
manera continua notificaciones de quejas, investigaciones y resultados;especialmente en areas rurales,	
1.7. Resolver las investigaciones existentes sobre subcontratación abusiva de manera oportuna, imponiendo mu	
corresponda y publicando los resultados de manera continua;	
1.8. Cobrar todas las multas pendientes por violaciones de subcontratación dentro de los tiempos legalmente es	tablecidos:
24	,
1.9. Exigir que las empresas formalicen a los empleados que trabajan bajo subcontratación abusiva a través de	contratos de
trabajo regulares que brinden acceso a todos los derechos laborales básicos;	28
Indicadores de informalidad y la subcontratación	
2. CUMPLIMIENTO DE LA LEY LABORAL	
2.1. Garantizar que los recursos sean adecuados y permitir iniciativas de política para que la inspección del trab	
2.2. Usar el nuevo sistema de gestión de casos en todo el territorio nacional y conectarlo con el sistema electrón	
de multas	
2.3. Fortalecer el efecto disuasorio de la inspección del trabajo mediante:	
Indicadores de cumplimiento de la ley laboral	
3.1. Construir un marco constructivo para el diálogo social, mediante:	
3.1. Construir un marco constructivo para el dialogo social, mediante	
(por ejemplo, huelgas condicionadas a un servicio mínimo) y considerar la reintroducción de la mediación en el p	
colectivo de resolución de disputas.	
3.3. Con un mejor diálogo social y una negociación colectiva reforzada, Colombia debe considerar un ajuste gra	
muy alto salario mínimo para devolverlo a su rol original de piso salarial en lugar de norma salarial	
Indicadores de negociación colectiva	
4. VIOLENCIA CONTRA SINDICALISTAS	
4.1. Elaborar una visión de tolerancia cero para violencia y homicidios contra sindicalistas a través de un plan ac	decuado para
adelantar reformas y acciones en línea con los convenios ratificados con la OIT	
4.2 Fortalecer aún más el programa de protección para los miembros y líderes sindicales mediante:	
4.3 Demostrar progreso en reducir las tasas de impunidad para tanto violencia como para amenazas contra sino	
crímenes contra el derecho de libertad de asociación y negociación colectiva mediante:	
4.4 Evaluar la efectividad de la fase de conciliación obligatoria como es requerida por los procesos penales par	
200 del Código Penal	
4.5. Examinar de manera critica e independiente el roi del Escuadron Movil Antidisturbios (ESMAD) y su uso ext fuerza. En cooperación con los interlocutores sociales, tomar medidas para abordar las recomendaciones pendi	
casos serios y urgentes en el Comité de Libertad de Asociación de la OIT sobre violencia contra sindicalistas;	
Indicadores sobre Violencia contra sindicalistas.	





I. RESUMEN EJECUTIVO

Tal como se señaló en el Primer Informe Pos acceso de Colombia ante el Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales (ELSAC) la OCDE, el Ministerio del Trabajo de Colombia ha fortalecido sus acciones y ha desarrollado políticas y estrategias en beneficio de las y los trabajadores de Colombia. Esto ha implicado un trabajo mancomunado entre distintas entidades del Gobierno, para responder a las recomendaciones dadas por el ELSAC en materia laboral. Ahora bien, el presente informe expone los avances específicos de Colombia durante el año 2021 en cada una de las recomendaciones post-acceso en temas laborales, las cuales fueron entregadas por ELSAC al Ministerio de Trabajo de Colombia en la opinión formal. Esta información parte del esfuerzo interinstitucional y el trabajo conjunto con la Fiscalía General de la Nación, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Defensa, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, el Ministerio de Salud y Protección Social, la Unidad Nacional de Protección y las entidades adscritas al Ministerio del Trabajo.

Informalidad Laboral y subcontratación:

Es muy importante mencionar los esfuerzos del Gobierno Nacional dirigidos a atender la caída de empleos asociados a los efectos socioeconómicos de la Pandemia de COVID – 19 y otros fenómenos sociales, con inició la operación de varios programas dirigidos a la retención de la mano de obra y de forma reciente a la generación de nuevos empleos.

Dentro de los principales logros se destacan el **Programa de Apoyo al Empleo Formal – PAEF**, cuyos beneficios impactaron a 142.999 empleadores y 4.151.854 de empleados, duranto los 11 primeros meses del programa bajo sus condiciones iniciales (postulaciones mayo 2020 a marzo de 2021), luego a partir de las nuevas condicones del PAEF dirigido a micro y pequeños empleadores, se ha logrado impactar a 43.146 empleadores y 377.804 empleados, a partir de las postulaciones de mayo a septiembre de 2021.

Adicionalmente, el **Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios -PAP**, ha llegado a 94.809 empleadores y 1'044.439 y el **Programa de Apoyo para las Empresas Afectadas por el Paro Nacional**, con el fin de reactivar la economía y apoyar a las empresas afectadas por el paro nacional ha beneficiado a 12.684 empleadores y 441.726 trabajadores.

Por su parte, en el marco de la **Estrategia sacúdete dirigida a Jóvenes entre 18 y 28 años** y el **Incentivo a la generación de nuevos empleos** que amplía la población objetivo e incluye mujeres y hombres mayores de 28 años que busca entregar un apoyo estatal por cada trabajador adicional contratado con posterioridad al mes de marzo de 2021, en su conjunto, dichos beneficios han impactado 14.096 empleadores con subsidio aprobado para un total de 274.142 nuevos empleos en las nóminas de julio a diciembre de 2021, de los cuales 217.644 corresponden a jóvenes, 31.978 a mujeres mayores de 28 años y 24.520 hombres mayores de 28 años.

La implementación de la ventanilla única para el registro de empresas (VUE), desde su creación en 2018 y hasta diciembre de 2021, ha permitido la creación de más de 116.000 empresas, promoviendo así la reactivación y el emprendimiento en Colombia.

El Gobierno Nacional viene adoptando mecanismos alternativos de seguro para la población informal, que reconocen la necesidad de contar con herramientas para los trabajadores que se encuentran fuera del Sistema Integral de Seguridad Social. Uno de esos mecanismos es el Piso de Protección Social, que incluye cobertura de salud, un instrumento de ahorro para la vejez y un seguro para enfermedades relacionadas con el trabajo y comunes.

Asimismo, se han creado estrategias que permiten al gobierno ayudar a las empresas a financiar los costos salariales, buscando reducir el efecto de la Pandemia de Covid-19, los choques externos observados en la economía y algunos fenómenos sociales a nivel nacional.



Adicionalmente, unos de los temas más importantes de esta recomendación es lanzar un programa de concientización ciudadana, especialmente en áreas rurales, sobre la importancia del empleo formal, los beneficios del seguro social y los derechos de los trabajadores y generar la apertura de un escenario que permita la construcción de una nueva historia, a partir de una mayor integración del territorio y de los sectores poblacionales que fueron marginados. Además, el Gobierno Nacional proporcionará e implementará el Plan Progresivo de Protección Social y Garantía de los Derechos de los Trabajadores Rurales.

Cumplimiento de la Ley Laboral:

En esta sección se abordarán los esfuerzos impartidos por el Ministerio del Trabajo dirigidos a garantizar los recursos, capacidades y herramientas adecuadas para el fortalecimiento del Sistema de Inspección del trabajo. Se enunciarán los avances y logros en la asignación de recursos para facilitar el desempeño de las labores de los inspectores del trabajo donde pese a las restricciones presupuestales y el fuerte impacto que ha tenido la COVID-19 en el uso presupuestal, se ha logrado sostener e incrementar el presupuesto asignado al Ministerio del Trabajo para el cumplimiento de su objeto misional, con una asignación de 8.4 mil millones para el año 2021, lo que representa un crecimiento de cerca del 45% frente a 2020, superando incluso en un 5% el presupuesto dispuesto para 2018, escenario previo a la actual emergencia sanitaria. También se menciona que se han sostenido los procesos de formación y capacitación permanentes que se han impartido para los funcionarios que hacen parte del proceso misional de Inspección, Vigilancia y Control (IVC), destacando que el Campus Virtual se encuentra en pleno funcionamiento.

Es importante señalar los distintos esfuerzos dirigidos a la necesidad de la ampliación de la planta de personal del Ministerio del Trabajo, en especial dirigido a la ampliación de los cargos de Inspector de Trabajo y Seguridad Social, conforme a los estándares internacionales, dentro de esta recomendación se detallarán la gestión y avances obtenidos durante la vigencia de 2021, a cuyo corte la planta de personal del Ministerio del Trabajo cuenta con 904 empleos de Inspector de Trabajo y Seguridad Social, lo que representa un incremento de alrededor del 9% frente a 2020. De igual se expone la propuesta del Ministerio del Trabajo para aumentar su planta de personal de manera escalonada desde el año 2021 hasta el año 2024, empezando con 355 empleos con denominación Inspector de Trabajo y Seguridad Social, cuyo objetivo final es la creación de 1.332 cargos, de los cuales 1.096 cargo corresponderán al rol de la inspección laboral.

En cuanto la Inspección Móvil del Trabajo tiene como propósito llevar el Sistema de Inspección del Trabajo a todas las regiones del país donde existan relaciones de trabajo, se presenta un avance llegando a 2021 a la intervención acumulada de 140 municipios.

De igual manera, se mencionan los avances en el recaudo de multas, anotando que desde el año 2020 hasta el año 2021, el Grupo de Cobro Coactivo ha logrado recuperar recursos por un valor de \$4,386,040,508 del total de los procesos abiertos con destino al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, y Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT), lo que refleja que gue sobre el total de la cartera (\$13.446.334.880), se ha logrado recuperar el 33%.

Negociación Colectiva:

Mediante las recomendaciones de negociación colectiva se presentaron las siguientes acciones adoptadas para la construcción del dialogo social. En primer lugar, la convención colectiva en Colombia se encuentra ligada por una relación laboral y regida forzosamente por un acto jurídico, en donde se establecen las directrices de los contratos de trabajo de cada afiliado hasta su culminación. Es de vital importancia garantizar el diálogo social entre los actores para fortalecer las relaciones y por ende las negociaciones laborales en el país; por lo tanto, dicha colectividad se efectúa a través de sindicatos, precisando que no es de carácter obligatorio ingresar a un sistema sindical, entendiendo que



los pactos colectivos y contratos sindicales se encuentran bajo estudios de conformidad legal. EL Ministerio del Trabajo expidió el Decreto 1631 de 2021 por medio del cual modifica el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, en lo que tiene que ver con la continuación de los derechos reconocidos en los acuerdos colectivos o que se encuentren contenidos en actos administrativos. También se establece una garantía para cumplir los acuerdos pendientes al final de la vigencia de un acuerdo colectivo. Adicionalmente regula que, en el marco de las negociaciones colectivas con los empleados públicos, se tendrá en cuenta lo relacionado con el principio de progresividad y la regla de no regresividad.

El Ministerio del Trabajo adelanta indagaciones acerca de la subcontratación ilegal y el uso indebido de pactos colectivos y contratos sociales en discusión con la mesa de dialogo a través de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, a fin de realizar una posible reforma a los procesos de negociación colectiva, teniendo en cuenta que esta no solo representaría a la empresa si no a diferentes entes aplicables a grupos económicos, contemplados en el decreto 089 de 2014 basado en el diálogo social y la negociación en el sector privado y amparada bajo el Código Sustantivo del Trabajo que consagra el derecho y reconocimiento de la personaría jurídica propia atribuida a los sindicatos y que dentro de los objetivos se encuentran la representación de intereses comunes de los trabajadores frente al empleador, manifestando primordialmente la presentación de pliego de peticiones contemplados en el Código Sustantivo del Trabajo; el cual constituye una modalidad del derecho a la libre asociación para construir y fortalecer formalmente organizaciones que defiendan los intereses comunes de profesiones u oficios sin previa autorización, como lo contemplan los artículos 39 y 55 de la Constitución Política de Colombia, ratificado por el gobierno Colombiano en la conformación y categorización de los trabajadores ya sean dependientes e independientes, excluyendo a los miembros de la fuerza pública con el fin de conservar la imparcialidad para que estos puedan cumplir la defensa de la soberanía, la independencia, el orden constitucional y la integridad territorial; teniendo en cuenta también la garantía que tienen los trabajadores con vinculación de índole misional, a través de empresas de intermediación laboral legalizadas como las llamadas "temporales" también con derecho a afilarse a un sindicato.

Por último, se destaca el apoyo del gobierno de Canadá en el cual se encuentra el desarrollo al registro sobre las negociaciones colectivas en las empresas, con el fin de monitorear su evolución a través del SISTEMA DE INFORMACIÓN DE ARCHIVO SINDICAL – SIAS, que garantiza la protección de los derechos sindicales previstos en la Constitución y leyes colombianas.

Violencia Contra Sindicalistas:

Finalmente, en la cuarta recomendación, señalaremos el avance que el país ha tenido, en cumplimiento del compromiso por la protección de poblaciones específicas como lo son las personas sindicalizadas. El informe señala que, para hechos ocurridos entre enero de 2017 y diciembre de 2021, hasta el momento se han logrado avances investigativos hacia el esclarecimiento en el 43.16% de los casos; y que en comparación con el año 2020, en el año 2021 se redujo el número de homicidios de sindicalistas; no obstante, así como lo señalamos en el primer informe, se continúa luchando firmemente hasta conseguir que esta cifra sea cero.

Se menciona que, durante 2017 al 2021 por los homicidios cometidos contra sindicalistas, se han proferido 16 sentencias en 13 casos. No obstante, durante este mismo periodo la Fiscalía General de la Nación no ha escatimando esfuerzos en continuar las investigaciones por hechos anteriores al 2017, en donde se han proferido 156 sentencias condenatorias por homicidios contra sindicalistas.

Así mismo, el informe menciona la estrategia de la Fiscalía General de la Nación (FGN) para el análisis, la asociación de casos y el diseño de proyectos investigativos que consolida para el abordaje de situaciones complejas, utilizando una metodología de tres partes para la investigación de homicidios atribuibles a organizaciones criminales diseñada por la Unidad Especial de Investigación de la FGN.



Por otra parte, el informe señala que en el marco del Plan de Acción de Cooperación Laboral Colombia - Canadá 2018-2021, el Ministerio de Defensa Nacional, ha suscrito el Convenio de Asociación No. 003 de 2021 con la Universidad del Rosario, para realizar el estudio independiente sobre el papel que desempeña el ESMAD en las protestas sociales; así mismo, se mencionarán los principales sucesos durante la vigencia 2021 en torno a la formación y capacitación del grupo operativo especializado, pues en el año 2021 se logró capacitar 9.332 miembros de ESMAD a nivel nacional, en diversos temas relacionados a los derechos humanos y el uso excesivo de la fuerza.

Para terminar, es importante señalar, que tanto la Fiscalía General de la Nación, como la Unidad Nacional de Protección (UNP), han suministrado información adicional a la aquí contenida, para responder a los interrogantes planteados por la misión OCDE sobre las recomendaciones y algunas acciones puntuales, y de las cuales, a través del Ministerio del Trabajo, se ha enviado respuesta formal.

II. RECOMENDACIONES

1. INFORMALIDAD LABORAL Y SUBCONTRATACIÓN

Continuar abordando la informalidad laboral mediante:

1.1. Implementación de una ventanilla única para el registro de empresas que unifica procedimientos para el registro de nuevas empresas (Ventanilla Única Empresarial);

En un esfuerzo por simplificar el proceso de creación de empresas y facilitar los trámites empresariales, en 2018, el Gobierno Nacional inició la operación de la VUE, la cual fue creada mediante el decreto 1875 del 17 de noviembre de 2017. La VUE, disponible en www.vue.gov.co, es una estrategia público-privada que, a partir de la articulación de más de 71 entidades a nivel nacional y local, busca facilitar la actividad empresarial en Colombia, integrando trámites asociados con creación, operación y cierre de empresas.

Logros de la VUE en 2021

Desde el punto de vista de expansión geográfica se habilitaron 26 Cámaras de Comercio en la VUE cumpliendo así con el 100% de la meta proyectada. En este momento se encuentran 38 Cámaras de comercio habilitadas en la VUE. El reto de este gobierno es seguir avanzando para lograr en 2022 la habilitación de las 57 Cámaras de Comercio en el país.

Desde el punto de vista en expansión de servicios en 2021 se tenia como meta habilitar por lo menos dos, en este sentido se habilitaron:

- Un redireccionamiento para la certificación y registro para algunos productos del invima.
- un redireccionamiento para obtener el Registro único de proponentes RUP a través del Sistema Integrado de Información SII.
- En el proceso de Eliminación del PreRut, la DIAN expidió la Resolución correspondiente, brindando 6 meses para la implementación de la misma. Este plazo finaliza en el mes de abril 2022, actualmente avanzamos en los procesos relacionados.
- Adicionalmente se habilitó el acceso desde la VUE al Portal Compra lo nuestro y el Portal innovamos.
- Desde el 10 de diciembre la VUE cumple con los lineamientos del portal del estado (GOV.CO).
- Se actualizó la información relacionada con el Inventario de trámites (Código CIIU 95 trámites), ya se encuentran publicados en GOV.CO





 Se implementó un estudio de transformación cultural, con el cual se identificaron las principales características de los empresarios que usan la VUE y se identificaron las líneas estratégicas que deben implementar a nivel de comunicaciones para la promoción y masificación de la VUE. Aunado a lo anterior se diseñó e implementó la estrategia de comunicaciones de la VUE vinculando actores claves como: MINSALUD, MINTRABAJO, DIAN, INVIMA, PORTAL INNOVAMOS, COMPRA LO NUESTRO.

En la VUE se está trabajando de la mano de con el Ministerio de Salud y el Ministerio del Trabajo para integrar los trámites de Seguridad Social, incluyendo los subsistemas de Salud, riesgos laborales (ARL), Cajas de compensación y Aseguradoras de Fondos de Pensiones. Dentro del aporte de la VUE al proceso de formalización de una empresa, hoy el reto más importante está en la habilitación del módulo de seguridad social en estos cuatro subsistemas.

A la fecha en la VUE el empresario puede acceder a los siguientes servicios: trámite de Registro Mercantil (persona natural y SAS) y RUT (DIAN) – Registro Información Tributaria RIT (secretaria de hacienda), Impuesto Departamental de registro, Consultas de homonimia, de Código CIIU, de uso del suelo, Registro Nacional de Medidas Correctivas (RNMC) sobre las Multas código de policía, Responsabilidades Tributarias, estado del RUT, encuentra además un pre-liquidador así como información sobre el Régimen Simple de tributación y puede hacer la inscripción, actualización, renovación, reactivación, cancelación y suspensión del Registro Nacional de Turismo – RNT, entre otros servicios.

Desde su creación en 2018 y hasta diciembre de 2021, la VUE ha permitido la creación de más de 116.000 empresas, impulsando así la reactivación y el emprendimiento en Colombia.

Para el desarrollo de esta herramienta, el Gobierno nacional ha destinado \$5.800 millones de pesos y continuará haciendo inversiones para expandir y mejorarla constantemente.

1.2. Diseñar e implementar un sistema de afiliación único para los diferentes sistemas de seguridad social (incluyendo salud, pensiones, subsidio familiar y seguro de accidentes).

El **Sistema de Afiliación Transaccional** - SAT fue creado por el Gobierno Nacional mediante el artículo 11 del Decreto 2353 de 2015, compilado en el **artículo 2.1.2.1 del Decreto 780 de 2016**, **modificado por el** *artículo 1 Decreto 1818 de 2019*.

El Sistema de Afiliación Transaccional - SAT es un conjunto de procesos, procedimientos e instrumentos de orden técnico administrativo, que dispone el Ministerio de Salud y Protección Social para registrar, reportar y consultar, en tiempo real, los datos de información básica y complementaria de los afiliados, la afiliación y sus novedades en los Sistemas de Seguridad Social Integral y el Sistema de Subsidio Familiar. Dicho Sistema, es concebido como el medio para el registro de la afiliación y el reporte de novedades, sin perjuicio de las plataformas o demás medios tecnológicos de que dispongan los administradores del Sistema General de Pensiones y del Sistema de Subsidio Familiar, cuya información relativa a la afiliación y reporte de novedades de sus afiliados, en todo caso, deberá ser reportada ante el SAT.

Así las cosas, el Ministerio de Salud y Protección Social tiene la administración del Sistema de Afiliación Transaccional – SAT y define la responsabilidad de cada uno de los actores en el registro y reporte de la información en el referido Sistema, de acuerdo con la estructura de datos y los medios magnéticos o electrónicos que se requieran para procesar la información. A corte de febrero de 2022 hay 5,3 millones de usuarios inscritos.

El avance en el desarrollo y puesta en producción en el SAT de los Sistemas Generales de Seguridad Social en Salud, Riesgos Laborales y Pensiones, así como del Sistema de Subsidio Familiar, es el siguiente:



Sistema General de Seguridad Social en Salud

Actualmente se encuentra en producción y permite al ciudadano que es cotizante o cabeza de familia realizar las novedades de actualización de datos complementarios; actualización del documento de identidad; reinscripción a EPS; inclusión de beneficiarios; inclusión/exclusión de compañero o cónyuge; traslado; adquisición de capacidad de pago; movilidad al régimen subsidiado; confirmación de movilidad a régimen contributivo; pérdida de capacidad de pago; reporte de internación. Así mismo, permite al afiliado consultar información de intervenciones en salud; historial de salud; estado de afiliación en salud; Registro Nacional de Enfermedades Huérfanas (RNEH).

A partir del año 2020, las Instituciones prestadoras de Salud - IPS y las entidades territoriales pueden realizar la afiliación de oficio de menores de edad, recién nacidos desde el día que nacen y/o de cualquier persona que se encuentre sin seguridad social en salud o esté en estado retirado y cumpla las condiciones establecidas en la Ley para llevar a cabo su afiliación en cualquier régimen.

Sistema General de Riesgos Laborales

Para el Sistema General de Riesgos Laborales, actualmente se encuentran en operación las novedades de afiliación de empleador a una ARL; consulta de empresas trasladadas de una ARL a otra; consultas necesarias de estructura de la empresa; inicio de una relación laboral o práctica formativa; modificación del ingreso base de cotización; novedades de centros de trabajo (creación, inactivación y actualización); novedades de sede (creación, inactivación y actualización); reclasificación del riesgo de un centro de trabajo; reporte de mora en el pago de aportes al Sistema General de Riesgos Laborales; acuerdos de pago e incumplimiento de acuerdo de pago; retracto del traslado del empleador de una ARL a otra; terminación de una relación laboral o práctica formativa; traslado del empleador de ARL; variación del centro de trabajo; corrección del tipo cotizante y subtipo de cotizantes; servicios web de anulación de inicio de relación laboral, entre otros.

De acuerdo con lo establecido en el proyecto de resolución "Por la cual se definen las condiciones generales para la operación en el Sistema de Afiliación Transaccional – SAT del Sistema General de Riesgos Laborales, para la afiliación de trabajadores independientes afiliados obligatorios y voluntarios, la incorporación de información y la interoperabilidad en el Sistema de Afiliación Transaccional – SAT", a la fecha, se están realizando los desarrollos que corresponden en el Sistema de Afiliación Transaccional.

Sistema General de Pensiones

Para la incorporación del Sistema General de Pensiones en el SAT, se expidió la Resolución 0293 de 2021 "Por la cual se modifica el artículo 9 de la resolución 1734 de 2020 en relación con la puesta en operación de las funcionalidades del Sistema General de Pensiones a través del SAT".

Con el fin de incorporar la información se iniciaron pruebas pilotos en el mes de mayo del 2021, las cuales culminaron en octubre del mismo año, mediante dichas pruebas, las administradoras realizaron una depuración y correcciones de información para poder hacer la incorporación final, de conformidad con lo dispuesto en las Resoluciones 351 de 2021 "Por la cual se definen los lineamientos para la incorporación de la información y la interoperabilidad del Sistema General de Pensionas en relación con la afiliación, el retracto a la solicitud de afiliación y el reporte de novedades"; y 782 de 2021 "Por la cual se modifica el artículo 9 de la Resolución 1734 de 2020 en el sentido de prorrogar el plazo de depuración y validación de la información de afiliados al Sistema General de Pensiones y de la puesta en operación de sus funcionalidades a través del SAT"



Durante la primera semana de noviembre de 2021, se realizó la incorporación de la información de RUAF al SAT, de acuerdo con los lineamientos establecidos en Resolución 1134 de 2021 "*Por la cual se modifican los artículos 4 y 8 de la Resolución 351 de 2021 y el numeral 3 de su Anexo Técnico.*"

Sistema de Subsidio Familiar

En el Sistema de Subsidio Familiar, se realizaron pruebas piloto, las cuales culminaron el día 6 de agosto de 2021 con la incorporación de la información de subsidio familiar, así mismo, se pusieron en funcionamiento los webs servicies de reporte de información para actualizar la información incorporada, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en las Resoluciones1126 de 2020, "Por la cual se definen las condiciones generales para la operación del mencionado sistema en el SAT"; 025 del 2021 "Por la cual se modifica el artículo 10 de la Resolución 1126 de 2020 en relación con el plazo de puesta en operación de las funcionalidades del sistema de subsidio familiar a través del SAT", y, 083 del 28 de enero de 2021 "por la cual se definen los lineamientos para la incorporación de la información y la interoperabilidad del Sistema de Subsidio Familiar en el SAT respecto a los roles empleador persona jurídica y empleador persona natural".

El día 20 de diciembre de 2021, el Ministerio de Salud y Protección Social expidió la Resolución 2134 "Por la cual se definen los lineamientos para la incorporación de la información y la interoperabilidad del Sistema de Subsidio Familiar en SAT respecto a los trabajadores independientes y pensionados"; procediendo en cumplimiento de la mencionada norma, de manera conjunta con el Ministerio del Trabajo, a realizar mesas de trabajo con las cajas de compensación familiar con el fin de lograr durante el primer semestre del año 2022 la incorporación de la información a SAT y la posterior actualización de los trabajadores independientes y pensionados.

Adicionalmente, en el portal web miseguridadsocial, están dispuestas varias consultas a otros sistemas de información entre los cuales se encuentra el historial del pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y Parafiscales a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA, y los registros individuales de Prestación de Servicios de Salud –RIPS, entre otros.

El Ministerio de Salud y Protección Social es la entidad pública del orden nacional que definirá las transacciones que pueden realizar los diferentes usuarios, de acuerdo con las competencias de éstos y los niveles de acceso que se definan. Una vez el Sistema de Afiliación Transaccional inicie su operación, éste será el medio para el registro de la afiliación y el reporte de novedades.

Soporte normativo: A continuación, se presenta la correspondiente normatividad, que soporta de manera legal, todo el proceso de este sistema y se hace énfasis en los diferentes actos administrativos relacionados con el Sistema del Subsidio Familiar.

Tabla 1. Normatividad Creación del Sistema de Afiliación Transaccional

Salud	Riesgos laborales	Subsidio Familiar	Pensiones
✓Decreto 2353/2015 ✓Decreto 780/2016 ✓Decreto 974/2016 ✓Resolución 768/2018	 ✓ Decreto 2058/2018 ✓ Resolución 2389/2019 ✓ Resolución 2945/2019 ✓ Resolución 906/2020 	✓Decreto 1818/2019 ✓Resolución 1126/2020 ✓Resolución 1734/2020 ✓Resolución 025/2021 ✓Resolución 083/2021	✓Decreto 1818/2019 ✓Resolución 293/2021 ✓Resolución 351/2021

Sistema de Afiliación Transaccional - SAT - Subsidio Familiar



El Sistema de Afiliación Transaccional – SAT, es el Conjunto de procesos, procedimientos e instrumentos de orden técnico y administrativo para registrar, reportar y consultar, en tiempo real, los datos de información básica y complementaria de los afiliados, la afiliación y sus novedades en el Sistema de Seguridad Social Integral y en el Sistema de Subsidio Familiar.

El Sistema de Afiliación Transaccional es administrado por el Ministerio de Salud y Protección Social, con el apoyo y lineamientos interinstitucionales del Ministerio del trabajo, asignando dicha competencia a la Subdirección del Subsidio Familiar, área funcional que tiene como propósito principal: Dirigir los planes, programas y proyectos relacionados, de acuerdo con las normas vigentes y objetivos del sector, para mejorar las condiciones laborales en el país.

Dentro de sus funciones esenciales, y que hacen ver la importancia y la competencia del Ministerio del Trabajo, en el contexto de la seguridad social del país, se tienen, entre otras, las siguientes:

- Proponer y promover políticas, planes y programas en materia de subsidio familiar.
- Preparar los proyectos de regulación, reglamentación y de ley que en materia de subsidio familiar le corresponda expedir al Ministerio, Gobierno Nacional o que tengan la iniciativa de éste.
- Proponer la regulación del Sistema de Subsidio Familiar y los servicios que brinda el mismo en materia de su competencia, e impulsar y evaluar la ejecución de los servicios transversales complementarios ofrecidos por las Cajas de Compensación Familiar.
- Elaborar investigaciones y estudios para la formulación de políticas, planes, programas y proyectos en materia de subsidio familiar, en coordinación con las áreas misionales del Ministerio.
- Proponer planes, programas y proyectos tendientes a ampliar la cobertura del subsidio familiar y mejorar la calidad de su prestación.

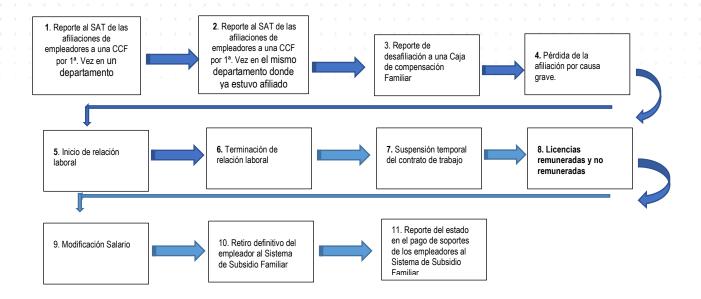
Objetivos y alcances del SAT

Definir el protocolo para establecer las pruebas y niveles de aceptación, de conectividad (Validación de credenciales – usuario y contraseña), estructura y contenido de los servicios publicados y las reglas de negocio e integridad de la información, reportadas por las CCF, mediante los servicios socializados en ambientes de pruebas.

Colocar los Webs services, definidos por parte del Ministerio de Salud y Protección Social, en un ambiente de pruebas de calidad junto con sus catálogos; los que serán revisados y consumidos por las CCF, para el correcto funcionamiento del Sistema.

Generar la aprobación a las CCF que hayan cumplido satisfactoriamente con todas las actividades establecidas en el protocolo y su cronograma, para la realización de cada una de las etapas de pruebas propuestas, con base en el resultado del análisis en cada una de ellas.

Alcance a nivel de servicios Web del SAT



INCORPORACIÓN DE INDEPENDIENTES Y AJUSTES A FUNCIONALIDADES

Febrero 2022

Entre finales de octubre y diciembre 2021 se inicia la preparación técnica de la plataforma, con base en la Resolución 2154 del 20 de diciembre 2021, para poder realizar los pilotos de incorporación de independientes y pensionados a SAT.

En el mes de Febrero 2022. Se analizará el primer piloto, previo cargue de la información por parte de las CCF. El proceso definitivo de incorporación de información de pensionados e independientes a SAT y ajustes a las funcionalidades en SAT se proyecta para el mes de junio 2022.

Existe en la página del ministerio de salud un portal web (<u>www.miseguridadsocial.gov.co</u>), creado para que se puedan realizar reportes de novedades y hacer consultas en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y en el Sistema General de Riesgos Laborales.

Beneficios de la plataforma de Mi Seguridad Social:

- **Como ciudadano:** Podrá trasladarse a otra EPS, consultar el estado de su afiliación en salud y el historial de inscripciones a EPS, e incluir y excluir a sus beneficiarios.
- Como empresario, entidades del sector público o empleador, podrá, entre otros: registrarse; afiliarse al Sistema General de Riesgos Laborales, seleccionando la ARL de su preferencia; reportar el inicio de una relación laboral con un empleado.
- Como Entidades Promotoras de Salud EPS e Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud IPS,
 Administradoras de Riesgos Laborales -ARL, entes territoriales, se podrá, entre otros: consultar la información relacionada con sus funciones en el SGSSS, hacer reportes de internación e interoperar con Miseguridadsocial. Y como Superintendencia Nacional de Salud podrá registrar las EPS inmersas en alguna medida, así como las excepciones al tiempo mínimo de permanencia en el proceso de traslado.

Objetivos del portal Mi Seguridad Social:



- Identificar de manera plena y única al ciudadano y personas jurídicas frente a la Protección Social.
- Simplificar y estandarizar los trámites relacionados con el Sistema General de Seguridad Social.
- Incrementar la transparencia hacia el ciudadano y demás actores.

1.3. Mejorar el vínculo entre lo que los trabajadores y los empleadores deben contribuir al seguro social y los beneficios y servicios que reciben en regreso;

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

El artículo 193 de la Ley 1955 de 2019, estableció la creación de un Piso de Protección Social para las personas que devengan menos de un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente, como consecuencia de su dedicación parcial a un trabajo u oficio o actividad económica.

A su vez, el **Decreto 1174 de 2020** reglamentó el acceso y operación del **Piso de Protección Social** para aquellas personas que mensualmente perciban ingresos inferiores a un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente, como consecuencia de su dedicación parcial a un trabajo u oficio o actividad económica indicando que las disposiciones contenidas en el presente capítulo referentes a la vinculación, registro y realización del aporte al Piso de Protección Social serán obligatorias a partir del primero (1°) de febrero de 2021.

Ahora bien, durante 2021, las acciones de seguimiento y monitoreo al **Piso de Protección Social** evidenciaron los siguientes resultados¹:

- En el comparativo intermensual en el mes septiembre 2021, 228 empleadores realizaron aportes a piso de protección social por un total de 2.869 trabajadores dependientes, recaudando un valor de \$167.439.800. El 83.5% de estos trabajadores se ubicaron en el Departamento de Antioquia, el 4.5% en Bogotá, el 1.6 en Atlántico y el 1.3% en Santander.
- Para el periodo de octubre 2021, 233 empleadores realizaron aportes a piso de protección social por un total de 3.605 trabajadores dependientes, recaudando un valor de \$199.138.900. El 70.8% de estos trabajadores se ubicaron en el Departamento de Antioquia, el 19.6% en Bogotá, el 1.4 en Santander y el 0.9% en Boyacá.
- Frente al cierre de 2021, se logró un acumulado de 11.285 de nuevos ahorradores a través del Piso de Protección Social.

Es importante anotar que la Corte Constitucional en Sentencia C-276 de fecha19/08/2021, declaró la inexequibilidad del artículo 193 de la Ley 1955 de 2019, por medio del cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. Esta inexequibilidad se declara con efectos diferidos a dos legislaturas completas, contadas a partir del 20 de julio de 2021, por lo cual, los efectos de la decisión fueron diferidos hasta el 20 de junio del 2023. La Corte adoptó esta medida

¹ Datos tomados de la edición No. 8 del Boletín "Piso de Protección Social" generado por la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal - UGPP.

teniendo en cuenta la necesidad de no afectar los derechos de ciudadanos que se hayan vinculado al mecanismo de piso de protección social y significa esto, que el Ejecutivo y el Legislativo deberán integrar este tema en la agenda legislativa antes de junio de 2023.

De otro lado, el gobierno nacional, producto de la caída de empleos asociados a los efectos socioeconómicos de la Pandemia de COVID – 19 y otros fenómenos sociales, inició la operación de varios programas dirigidos a la retención de la mano de obra y de forma reciente a la generación de nuevos empleos. Estas iniciativas se describen seguidamente:

- Programa de Apoyo al Empleo Formal PAEF, creado mediante el Decreto 639 de 2020 y modificado por los Decretos 677 de 2020 y 815 de 2020, cuya finalidad es asignar de forma mensual, un aporte por empleado, correspondiente a un 40% de un (1) salario mínimo legal mensual vigente. Con este apoyo se busca que las empresas puedan mantener los pagos relacionados con los salarios de sus trabajadores. El término de operación de este programa fue ampliado inicialmente a través de la Ley 2060 de 2020 y posteriormente, de la Ley 2155 de 2021. Los beneficios de este programa, bajo sus condiciones iniciales dirigidas a todos tipos de empresas, llegaron a 142.999 empleadores y 4'151.854 de empleados² (postulaciones mayo 2020 a marzo de 2021). Con la entrada en vigor de la Ley 2155 de 2021, y las nuevas condiciones del PAE dirigido a micro y pequeños empleadores, se ha logrado impactar a 43.146 empleadores y 377.804 empleados, a partir de las postulaciones de mayo a septiembre de 2021.
- **Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios -PAP**, creado mediante Decreto legislativo 770 de 2020 y modificado el término de amparo mediante la Ley 2060 de 2020. El PAP tiene por objetivo apoyar el pago de la prima de servicios de los meses de junio y diciembre de 2020. Los beneficios de este programa llegaron a 94.809 empleadores y 1'044.439 empleados³.
- Programa de Apoyo para las Empresas Afectadas por el Paro Nacional, creado en la Ley 2155 de 2021, con el fin de reactivar la economía y apoyar a las empresas afectadas por el paro nacional, para lo cual, el Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio de Hacienda y Crédito Publico otorgará a los empleadores personas jurídicas, personas naturales, consorcios, uniones temporales y patrimonios autónomos un aporte estatal para contribuir al pago de obligaciones laborales de los meses de mayo y junio de 2021. Los beneficiarios de este programa llegaron a 12.684 empleadores y 441.726 trabajadores⁴.
- Estrategia sacúdete dirigida a Jóvenes entre 18 y 28 años, creada mediante Decreto 688 de 2021 y modificada por el Decreto 935 de 2021. En el marco de esta estrategia se creó un incentivo a la contratación de jóvenes entre 18 y 28, equivalente al 25% de un (1) salario mínimo legal mensual vigente. Este incentivo aplicó para los meses de agosto y septiembre de 2021. Los beneficiarios llegaron a 6.918 empleadores y 78.448 empleados⁵.
- Incentivo a la generación de nuevos empleos, creado en la Ley 2155 de 2021 y reglamentado mediante Decreto 1399 de 2021, busca entregar un apoyo estatal por cada trabajador adicional contratado con posterioridad al mes de marzo de 2021. Este incentivo corresponde al 25% de un (1) salario mínimo legal mensual vigente SMLMV, por cada joven entre 18 y 28 años, 10% de un (1) SMLMV por cada mujer mayor de 28 años y 10% de un (1) SMLMV por cada hombre mayor de 28 años. Para el caso de los mayores de 28 años se asignará el apoyo sobre aquellos que devenguen hasta tres (3) SMLMV. Los beneficiarios a la fecha de diciembre de 2021 alcanzaron los 10.594 empleadores y 222.957 nuevos empleos: 166.459 jóvenes, 31.978 mujeres mayores de 28 años y 24.520 hombres mayores de 28 años

² Datos tomados de https://paef.ugpp.gov.co/ver20/dfV3Paef.php#

³ Datos tomados de https://paef.ugpp.gov.co/ver20/dfV3Pap

⁴ Datos tomados de https://paef.ugpp.gov.co/ver20/dfV3Paro

⁵ Datos tomados de https://paef.ugpp.gov.co/ver20/dfV3Joven

- En su conjunto, la Estrategia Sacúdete y el Incentivo a la generación de nuevos empleos han impactado 14.096 empleadores con subsidio aprobado para un total de 274.142 nuevos empleos en las nóminas de julio a diciembre de 2021, de los cuales 217.644 corresponden a jóvenes, 31.978 a mujeres mayores de 28 años y 24.520 hombres mayores de 28 años, lo que representa \$ 111.862 millones de pesos colombianos en subsidios.

De esta forma el Gobierno Nacional, viene adoptando mecanismos alternativos de aseguramiento para población informal que reconocen la necesidad de disponer de herramientas para trabajadores que están fuera del Sistema Integral de Seguridad Social. Así mismo, se han creado estrategias que permiten al sector empresarial y productivo, el subsidio de los costos salariales en su conjunto, buscando con ello, reducir el efecto de la Pandemia por Covid – 19, los choques externos observados en la economía y algunos fenómenos sociales a nivel nacional.

1.4. Lanzar un programa de concientización ciudadana, especialmente en áreas rurales, sobre la importancia del empleo formal, los beneficios del seguro social y los derechos de los trabajadores.

Uno de los puntos centrales de las conversaciones de paz sostenidas entre el Gobierno Nacional y delegados de las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia-Ejército del Pueblo, fue el relacionado con la problemática agraria. Abordar tal situación e intentar ponerle fin a un conflicto, y en especial a uno de más de 50 años, exigió de manera obligatoria volver las miradas hacia las causas que lo originaron y las responsabilidades de cada una de las partes en conflicto.

Por tal razón, el Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, busca en primer lugar, poner fin al sufrimiento causado a millones de colombianos víctimas, de todo lo originado por el conflicto armado y resarcir a las poblaciones afectadas de una u otra manera, a lo largo y ancho del territorio nacional.

Y, en segundo lugar, generar la apertura de un escenario que permita la construcción de una nueva historia, a partir de una mayor integración del territorio y de los sectores poblacionales que fueron marginados.

El Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera pone la ruralidad en el centro de la atención y orienta los esfuerzos a transformar la injusticia, la desigualdad, la inequidad y la exclusión, con un enfoque territorial, diferencial y de género.

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

Otro de los aspectos relevantes, es la priorización de los territorios más afectados por el conflicto armado y por sus niveles de pobreza; por ello, los Planes Nacionales deben considerar las necesidades, características y particularidades económicas, culturales y sociales de los territorios y, además, tratar de desarrollar una acción conjunta que, en una fase de transición de 15 años, contribuyan a la superación de la pobreza extrema en el campo y a la disminución de la desigualdad.

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



El Plan progresivo de protección social y de garantía de derechos de los trabajadores y trabajadoras rurales fue adoptado el 29 de diciembre de 2020, mediante la Resolución 2951 por parte del Ministerio del Trabajo, formalizando de esta forma el instrumento contentivo de las acciones que deben adelantar los diferentes actores con responsabilidades en esta materia.

Ahora bien, algunos resultados en esta materia se describen seguidamente:

- En materia de avances desde la Red Nacional de Formalización Laboral – RNFL, durante el período 2017-2020, se adelantaron acciones de capacitación y sensibilización en materia de formalidad laboral, derechos laborales y oferta de servicios del Ministerio del Trabajo a través de 81 jornadas o intervenciones en 78 municipios de los cuales, 51 son municipios PDET. Solo en 2020 se llegó a 22 municipios PDET, con 3197 personas capacitadas. Para el 2021, las acciones del componente de capacitación en obligaciones y derechos laborales a trabajadores agrarios, empresas y fomento de la cultura de formalización laboral, llegaron a 30 municipios PDET y alcanzando a 42.281 personas.

La RNFL como estrategia fundamental para garantizar la consolidación del trabajo decente, la cobertura en seguridad social para todos y el desarrollo de las políticas activas de empleo, en la presente vigencia, cubre 40 territorios PDET, de los cuales 30 se cubrirán al finalizar agosto y el restante para finalizar el año; se realizará a través de estrategias y alianzas con diferente entidades públicas o privadas, permitiendo la promoción de políticas que favorezcan la prosperidad, la igualdad, las oportunidades y el bienestar para todas las personas en estos territorios que han sido los más afectados por la violencia, la pobreza, las economías ilícitas y la debilidad institucional.

De otro lado, también se avanzó en la formulación y adopción de la política pública del sector de la economía solidaria – Documento CONPES 4051 de 2021 y en la creación de la Comisión Intersectorial de este sector, mediante Decreto 1340 de 2020. Esta instancia que integra todos los sectores de gobierno, así como representantes gremiales de las organizaciones solidarias, tiene como fin realizar seguimiento, tanto a la implementación de la política pública, como convertirse en un espacio de discusión de las estrategias y acciones necesarias para abordar las problemáticas del sector solidario en todos los ámbitos.

Proteger los derechos laborales de los trabajadores subcontratados mediante:

1.5. Fortalecer el marco jurídico, según corresponda, para prohibir todas las formas de subcontratación abusiva, incluso mediante el uso de cooperativas, contratos sindicales y sociedades anónimas simplificadas;

En Colombia, el marco jurídico respecto de la Subcontratación obedece principalmente a lo contemplado en la Ley 1429 de 2010 "Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo" y la Ley 50 de 1990 artículo 71 y el Decreto 4369 de 2006 hoy incorporado en el Decreto Único Reglamentario No. 1072 de 2015. Es importante resaltar que, esta actividad no se encuentra permitida a ninguna persona natural o jurídica que no esté debidamente acreditada como Empresa de Servicios Temporales a través de una autorización otorgada por este Ministerio y solo se adelantará en los casos que la Ley así lo haya autorizado.

Por otra parte, el servicio de intermediación en la gestión y colocación de empleo contenido en el Artículo 95 de la Ley 50 de 1990 y desarrollado a través del Artículo 2.2.6.1.2.17 del Decreto 1072 de 2015, cuyo objetivo es registrar a demandantes y oferentes de mano de obra y vacantes, hacer orientación ocupacional, preseleccionar y remitir los oferentes a los demandantes de mano de obra y de esa manera generar una relación laboral con el tercero que contrata el servicio, sin que el intermediario adquiera responsabilidad laboral alguna. Las empresas que adelantan



este tipo de servicio deben cumplir con lo establecido en las normas legales y reglamentarias sobre la materia. Este servicio se encuentra hoy prestado por las agencias públicas y privadas de gestión y colocación de empleo y aquel que no se acredite como tal incumple la Ley. En todo caso, la agencia no tiene calidad de empleador, ya que dicha calidad la ostentará el demandante de la mano de obra.

Frente a las Cooperativas de Trabajo Asociado, se expidió el Decreto reglamentario No. 2025 de 2011, dicho decreto mediante Sentencia N° 11001-03-25-000-2011-00390-00 del 19 de febrero de 2018 fueron declarados nulos los artículos 2, inciso primero y tercero del artículo 4, 5 9 y 10, tal situación no impide la debida ejecución de la Inspección del Trabajo en materia de Intermediación laboral. Con respecto al Decreto 583 de 2016, el cual abordaba la figura de la tercerización laboral, mediante sentencia N°11001-03-25-000-2016-00485-00 del 6 de julio de 2017 se declaró nulo los numerales 4° y 6° del artículo 1°. En ese sentido, el Gobierno Nacional, decide, mediante Decreto 683 del 18 de abril de 2018, derogar el Decreto 583 de 2016.

Bajo las anteriores circunstancias el 9 de mayo de 2018 se expide la Resolución 2021 de 2018 que establece lineamientos sobre la Inspección, Vigilancia y Control en procesos de intermediación laboral a la luz del artículo 63 de la ley 1429 de 2010 y demás normas anteriormente señaladas. Dicha resolución desde su expedición ha permitido que en Colombia haya unidad de materia frente al concepto de intermediación laboral entre todos los actores tripartitas y ha permitido el desarrollo efectivo de los procesos de Inspección del Trabajo en materia de Intermediación Laboral tanto para el caso de Cooperativas de Trabajo Asociado, Contratos Sindicales y otras formas como lo son las Sociedades Anónimas Simplificadas.

Por otra parte, continuamos desarrollando la figura de Acuerdos de Formalización Laboral, como herramienta para fomentar la formalidad laboral y normalizar las relaciones laborales de aquellos que pudieran verse afectados por situaciones anómalas.

1.6. Asegurar investigaciones de todas las formas de subcontratación abusiva, especialmente en áreas rurales, y publicar de manera continua notificaciones de quejas, investigaciones y resultados;

El Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, realiza las investigaciones correspondientes por intermedio de sus Direcciones Territoriales con el fin de proteger los derechos de los trabajadores y se han capacitado a los Inspectores de Trabajo para que realicen dichas investigaciones de forma adecuada.

Para efectos de asegurar que todas las querellas que se reciban respecto del tema de subcontratación abusiva sean adelantadas de forma correcta, atendiendo los diferentes parámetros establecidos por las Leyes colombianas, el Ministerio del Trabajo emitió inicialmente la Resolución 5670 del 29 de Diciembre de 2016, "Por el cual se establecen lineamientos respecto de la Inspección, Vigilancia y Control que se adelante frente al contenido de los Artículos 7 4 de la Ley 1753 de 2015 y 63 de la Ley 1429 de 2010, así como de sus Decretos Reglamentarios", a través de la cual se establecieron unos lineamientos hermenéuticos, por parte del nivel central del Ministerio del Trabajo para la aplicación de las normas laborales que orientan la inspección del trabajo en Colombia la cual se ejerce por la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial de este Ministerio, a través de las Direcciones Territoriales del Trabajo, la Unidad de Investigaciones Especiales y por ende, todos los inspectores del trabajo y demás funcionarios que las integran, en aras de armonizar criterios jurídicos y garantizar los derechos de los trabajadores en Colombia.

Con posterioridad, y dado ciertos cambios normativos presentados, el Ministerio del Trabajo emitió la Resolución 2021 de 2018, que, de igual manera, establece lineamientos sobre la Inspección, Vigilancia y Control en procesos de intermediación laboral a la luz del artículo 63 de la ley 1429 de 2010 y demás normas anteriormente señaladas. Dicha resolución desde su expedición ha permitido que en Colombia haya unidad de materia frente al concepto de

intermediación laboral entre todos los actores tripartitas y ha permitido el desarrollo efectivo de los procesos de Inspección del Trabajo en materia de Intermediación Laboral tanto para el caso de Cooperativas de Trabajo Asociado, Contratos Sindicales y otras formas como lo son las Sociedades Anónimas Simplificadas. Esta Resolución continua vigente a la fecha del presente informe.

Los cambios normativos que motivaron dicha actualización en los lineamientos fueron principalmente generados por la Sentencia N° 11001-03-25-000-2011-00390-00 del 19 de febrero de 2018 que declaró nulos los artículos 2, inciso primero y tercero del artículo 4, 5 9 y 10, del Decreto 2025 de 2010 y la Sentencia N°11001-03-25-000-2016-00485-00 del 6 de julio de 2017 que declaró nulos los numerales 4° y 6° del artículo 1° del Decreto 583 de 2016, razón que conllevó a que, el Gobierno Nacional, decidiera, mediante el Decreto 683 del 18 de abril de 2018, derogar el Decreto 583 de 2016.

La importancia de esta Resolución de lineamientos radica en la claridad que le permite obtener al Inspector de Trabajo y Seguridad Social respecto de la materia a investigar, ya que, precisa cuando nos encontramos ante una situación de intermediación laboral autorizada, cuando se presenta una situación de intermediación laboral ilegal (Subcontratación abusiva), establece además como se conceptualiza en Colombia la figura de la tercerización, subcontratación u "outsourcing", y puntualiza la diferencia entre las figuras señaladas, al determinar que "La tercerización y la intermediación laboral son figuras totalmente diferenciadas, pero en la ejecución de ambas, siempre se debe garantizar los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes de los trabajadores. En la tercerización se proveen bienes y servicios a un tercero, mas no personal. En la Intermediación Laboral se suministra personal mediante empresas autorizadas para tal fin y en circunstancias concretas que la Ley ha establecido".

Además, los lineamientos, establecen el paso a paso que el Inspector de Trabajo debe adelantar para identificar en que situaciones se presenta efectivamente una Intermediación Laboral ilegal, el procedimiento a seguir y los tipos de sanciones a que se harán acreedores los responsables de cometer tal infracción.

Consideramos que gracias a las acciones adelantadas por el Ministerio del Trabajo sobre todo en los años 2015 – 2017, la problemática asociada al uso indebido de estas figuras ha disminuido notablemente en nuestro país, sin que con esto se implique que efectivamente se haya erradicado en su totalidad y que no se reciban aún quejas respecto del particular. Pero evidentemente en los últimos cuatro años, el número de querellas recibidas disminuyó notablemente, tal como se puede apreciar en el siguiente gráfico estadístico:



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

Con relación a los efectos sancionatorios de las investigaciones adelantadas respecto de esta temática a continuación se detallan los resultados en los últimos tres años:



SANCIONES POR INTERMEDIACION LABORAL							
		2019		2020		2021 (DIC)	
	NUMERO	VALOR	NUMERO	VALOR	NUMERO	VALOR	
SANCIONES NO EJECUTORIADAS	48	\$ 8.641.624.960 (1.888.206,45 EUR)*	14	\$ 2.141.839.320 (467.994,72 EUR)*	16	\$ 2.985.978.104 (652.440,15 EUR)*	
SANCIONES EJECUTORIADAS	32	\$ 1.622.723.454 (354.567 EUR)*	11	\$ 264.345.790 (57.759,90 EUR)*	12	\$ 741.710.912 (162.064,81 EUR)*	

^{*}Valores de Referencia Tasa Media de Cambio 18/01/22 Banrep.gov.co Fuente: Dirección de Inspección, Vigilancia y Control, Ministerio del Trabajo

Aun cuando las quejas en materia de intermediación laboral o subcontratación ilegal han venido descendiendo cada año, el Ministerio del Trabajo no ha dejado de adelantar actividades tendientes a la comprobación en los diferentes sectores, pero principalmente en aquellos que son claves para las exportaciones colombianas, esto con el fin de verificar la conformidad respecto de las normas establecidas en las materias. A continuación, se refleja el comportamiento en los últimos dos años y el esfuerzo realizado para incrementar las acciones:



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

Acciones de Inspección dirigidas a:

VIGENCIA	TOTAL	Cooperativa de Trabajo Asociado y Precooperativa		Empleadores con pactos colectivos vigentes	Empresas de servicios Temporales - EST
2020	156	85	6	9	56
2021	457	24	39	62	332
TOTAL	613	109	45	71	388



Acciones de Inspección con planes de cumplimiento:

VIGENCIA	Cooperativa de Trabajo Asociado y Precooperativa	Empresas de servicios Temporales - EST
2020	3	0
2021	0	18
TOTAL	3	18

Es importante precisar que en los años 2020 y 2021 el Ministerio del Trabajo enfocó sus esfuerzos en la vigilancia de las Empresas de Servicios Temporales como agentes autorizados en la materia de intermediación laboral, esto con el fin de fortalecer el cumplimiento de las normas y lograr un acercamiento proactivo con el sector, se listan a continuación algunas de las acciones adelantadas:

- Se suscribió Pacto por el Trabajo Decente el día 16 de julio de 2021, con la participación de señor presidente lván Duque.
- Dentro del compromiso de las entidades del gobierno nacional, en referencia al acompañamiento técnico, hemos realizado 4 conferencias con la participación o asistencia de 675 personas.
- Se creó un formulario en línea para que las EST diligencien las necesidades de acompañamiento Sitio Web para consultar pacto y memorias conferencias.
- Mesa de trabajo con EST que prestan servicios a sector floricultor, fecha 14 enero de 2022 Virtual Plataforma Zoom.
- Mesa de trabajo de alineación de conceptos y de interpretación de las normas, fecha 18 y 25 enero de 2022
 Virtual Plataforma Teams.
- Reinducción a los inspectores sobre la figura de las EST, temporalidad del servicio vs. temporalidad del trabajador, fecha 9 febrero de 2022 – Virtual.
- Conferencia a los empresarios sobre la figura de las EST, fecha 16 febrero de 2022 Medellín.
- Mesa de trabajo sobre alcance de responsabilidades en materia de riesgos laborales. Fecha 25 enero de 2022 – Sala de IVC.
- Conferencia sobre riesgos laborales a EST y empresas usuarias. Fecha 17 febrero de 2022 Cartagena.

Respecto a las estrategias asociadas al acercamiento a la ruralidad por parte de la Inspección del Trabajo en un punto posterior se explican a mayor detalle.

Finalmente, con respecto a la difusión de los avances en las investigaciones iniciadas a nivel nacional, el Ministerio del Trabajo a través de la Dirección de IVC, ha venido emitiendo un boletín trimestral en el que se evidencien estadísticas laborales y se muestren los datos desagregados por sector y donde además se detallan las actuaciones y resultados de las investigaciones adelantadas por el uso indebido o ilegal de la Intermediación Laboral. El 10 octubre de 2017 se publicó el primer boletín estadístico y desde esa fecha se ha publicado periódicamente.

Todos los boletines estadísticos emitidos a la fecha han sido dispuestos en el sitio web de la Entidad en la página, a través del siguiente link: https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/relaciones-laborales/inspeccion-vigilancia-y-control/boletin-virtual-ivc



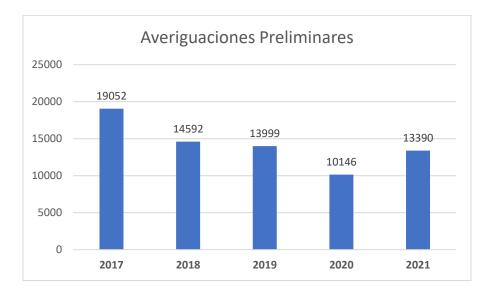


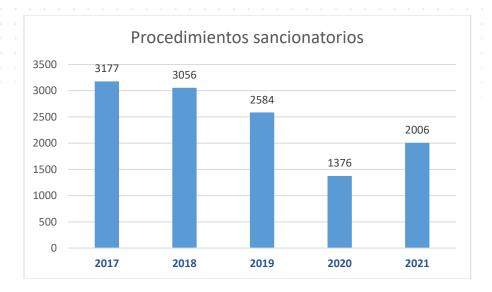
1.7. Resolver las investigaciones existentes sobre subcontratación abusiva de manera oportuna, imponiendo multas cuando corresponda y publicando los resultados de manera continua;

Es importante señalar que las actuaciones administrativas que se adelantan por parte de la Inspección del Trabajo, indistintamente de la materia o infracción sobre la cual traten, se desarrollan siguiendo igual procedimiento reglado por la Ley, en particular por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo – Ley 1437 de 2011 – y la Ley 1610 de 2013, Ley de la Inspección del Trabajo. Por disposición legal, hasta 291 días es el tiempo de desarrollo de los procedimientos sancionatorios donde no se haya adelantado una averiguación preliminar.

La Inspección del Trabajo tiene el fuerte compromiso de dar cumplimiento a los términos señalados por la normatividad colombiana respecto de sus procedimientos administrativos y ha venido ajustando sus procesos y estructuras para tal propósito. Sin embargo, se hace necesario señalar que los tres últimos años (2019, 2020 y 2021) han sido particularmente complejos para la Inspección del Trabajo, puesto que en el año 2019, se presentó el cambio en la planta de personal de Inspectores de Trabajo como resultado del Concurso de Provisión de Cargos realizado, lo cual, dificultó bastante la ejecución de los procedimientos sancionatorios hasta que se ocuparon la totalidad de los cargos y en los años 2020 y 2021, la situación de la Pandemia ocasionada por la COVID-19 impactó el desarrollo de los procedimientos administrativos sancionatorios, puesto que por los aislamientos ordenados en efecto de cuarentena se hizo necesario la suspensión de los términos procesales de las actuaciones administrativas a cargo del Ministerio del Trabajo en forma general y el retorno gradual se ha dificultado por la presencia de nuevas variantes y picos de contagio que dificultan la intervención directa de la Inspección del Trabajo.

Se procede a detallar el número de actuaciones adelantadas por el Ministerio del Trabajo de forma comparativa, tendientes a la comprobación de presuntas infracciones a las normas laborales colombianas en todas las materias y sectores de la economía:





Así mismo, se procede a continuación a detallar el comportamiento estadístico general de las sanciones respecto de todas las infracciones impuestas por el Ministerio del Trabajo, comparativo por años:



*2021 con corte a 31 de Diciembre



*2021 con corte a 31 de Diciembre - Valores en EUROS de Referencia Tasa de Cambio Media 18/01/22 Banrep.gov.co



*2021 con corte a 31 de Diciembre - Valores en EUROS de Referencia Tasa de Cambio Media 18/01/22 Banrep.gov.co

De igual forma, se expone a continuación las diez sanciones mas recurrentes que se han impuesto en los años 2020 y 2021 del cual se puede extraer cuales son las infracciones que mayormente se presentan en las relaciones laborales colombianas:

ÍTEM	MOTIVOS
1	por violación a las normas de salud ocupacional, higiene y seguridad industrial
2	por evasión y elusión al sistema general de seguridad social - pensiones
3	por no atención a los requerimientos del ministerio (art. 486 C.S.T).
4	por accidente de trabajo mortal
5	por no pago de prestaciones sociales
6	por evasión y elusión al sistema general de seguridad social - riesgos laborales
7	por evasión y elusión al sistema general de seguridad social - parafiscales
8	por no pago de dotación
9	por no pago de salario mínimo
10	violación a la jornada máxima legal

Respecto de materias concretas de investigación diferentes a las de Subcontratación ya tratadas en el punto anterior se tienen los siguientes resultados:

Sanciones - Actos Atentatorios contra el Derecho de Asociación Sindical

AÑO	2019		2020 2021 (Enero-Diciembre)			nero-Diciembre)
ANO	NUMERO	VALOR	NUMERO	VALOR	NUMERO	VALOR
NO EJECUTORIADAS	42	\$ 3.394.025.116 (749.234,57 €) *	17	\$ 1.946.117.275 (429.607,41 €) *	23	\$ 2.827.319.748 (624.133,77 €) *
EJECUTORIADAS	41	\$ 7.835.682.563 (1.729.735,07 €) *	9	\$ 991.950.860 (218.974.18 €) *	28	\$ 2.344.018.208 (517.444,46 €) *

^{*}Valores de Referencia Tasa de Cambio Media 18/01/22 Banrep.gov.co

Sanciones - Uso indebido Pactos Colectivos

	2020		2	021 (DIC)
SANCIONES NO EJECUTORIADAS	3	\$ 126.147.097 (27.847,10 €) *	3	\$ 104.480.490 (23.064,18 €) *





SANCIONES EJECUTORIADAS	3	\$ 633.829.090 (139.918,43 €) *	1. 1	\$ 82.811.600 (18.280,75 €) *
		(100.010, 10 c)		(10.200,10 c)

^{*}Valores de Referencia Tasa de Cambio Media 18/01/22 Banrep.gov.co

1.8. Cobrar todas las multas pendientes por violaciones de subcontratación dentro de los tiempos legalmente establecidos;

Como referente de información es importante precisar el destino de las multas impuestas por el Ministerio del Trabajo ante las diferentes infracciones que se pueden presentar por parte de un empleador:

El monto de las multas por la violación de las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo, así como a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical y demás normas sociales que así lo establezcan que sean de competencia de las autoridades del trabajo se destinan al Fondo para el Fortalecimiento para la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social FIVICOT, éstas a partir de aquellas que hayan quedado en firme con posterioridad al 01 de Enero de 2020.

Las multas impuestas con anterioridad al 01 de Enero de 2020 son recaudadas por el <u>Servicio Nacional de Aprendizaje SENA</u>.

- Cuando se trate de sanciones en materia de Riesgos Laborales, la multa tendrá destinación al <u>Fondo de</u> Riesgos <u>Laborales</u>.
- Tratándose de sanciones relacionadas con la evasión y elusión del sistema de pensiones, la multa tendrá destinación al <u>Fondo de Solidaridad Pensional</u>.
- Las multas por renuencia a suministrar información serán a favor del Tesoro Nacional.

De igual forma, el monto de las multas impuestas por negativa o elusión al inicio de conversaciones en la etapa de arreglo directo o por actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, se destinarán de igual manera al Fondo para el Fortalecimiento para la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social FIVICOT.

Como es apreciable no todas las multas impuestas por el Ministerio del Trabajo cuentan con un único destino, ya que dependiendo de la materia tendrán una destinación especifica y el uso de dichos recursos también tiene una connotación especifica.

En primer lugar, se detallan el número y monto de las multas impuestas tanto en totales, así como por separado por la subcontratación ilegal y el uso indebido de pactos colectivos:



\$1.622.723.454

Monto Pactos Colectivos: N/D

2017 2018 2019 Número: 3.334 Número: 3.341 Número: 3.507 Monto Ejecutoriadas: Monto Ejecutoriadas: Monto Ejecutoriadas: \$52.827.176.592 \$28.044.732.496 \$27.869.262.803 Monto No Ejecutoriadas: Monto No Ejecutoriadas: Monto No Ejecutoriadas: \$71.631.781.945 \$55.487.972.435 \$174.389.749.410 Monto Intermediación Laboral: Monto Intermediación Laboral: Monto Intermediación Laboral: \$23.944.781.697 \$10.264.348.414 \$113.804.518.789 Monto Intermediación Laboral Monto Intermediación Laboral Monto Intermediación Laboral Ejecutoriado: Ejecutoriado:

\$15.709.041.638

Monto Pactos Colectivos: N/D

2020 2021 Número: 1.639 Número: 3.432 Monto Ejecutoriadas: Monto Ejecutoriadas: \$14.523.595.570 \$25.374.054.248 Monto No Ejecutoriadas: Monto No Ejecutoriadas: \$18.251.686.493 \$41.696.970.689 Monto Intermediación Monto Intermediación Laboral: \$ 2.141.839.320 Laboral: \$ 2.985.978.104 Monto Intermediación Monto Intermediación Laboral Ejecutoriado: Laboral Ejecutoriado: \$ 264.345.790 \$ 741.710.912 Monto Pactos Colectivos: Monto Pactos Colectivos: \$ 187.292.090 \$ 759.976.187

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

Ejecutoriado: N/D

Monto Pactos Colectivos: N/D

Tratándose de las multas que se imponen por violación a las normas laborales se tiene como ya se explicó que hay dos destinatarios concretos y por ende dos agentes de recaudo. Las multas con destino al SENA son cobradas directamente por dicha Entidad con su infraestructura y personal. Las multas con destino al Fondo para el Fortalecimiento para la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social FIVICOT son recaudadas directamente por el Ministerio del Trabajo quien administra el mencionado fondo.

Por tanto, a continuación, se procede a detallar los avances que se han presentado en la gestión de recaudo por cada uno de los responsables:

Gestión del Recaudo SENA

Conforme a la información suministrada por el SENA, Total de multas que figuran en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA a 31 de diciembre de 2021: 3611, el total recaudado en el año 2021 corresponde a \$3.640.164.903,00 (pesos colombianos), y saldo a capital por cobrar de multas que figuran en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA a 31 de diciembre de 2021 corresponde a \$71.608.478.165,00 (pesos colombianos).





Gestión del Recaudo FIVICOT

Cobro de Todas las Multas Pendientes por Violaciones de Subcontratación dentro de los Tiempos Legalmente Establecidos.

Despues de que el Gobierno Nacional de Colombia sancionara la Ley 1955 del 25 de mayo de 2019, por medio de la cual se expidió el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, "Pacto por Colombia, pacto por la equidad" y se creara el "Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, y Control del Trabajo y la Seguridad Social (Fivicot), como una cuenta especial de la Nación, sin personería jurídica, adscrita al Ministerio del Trabajo (...)", el cual estaría conformado por "las multas que se impongan por las autoridades administrativas del trabajo a partir del primero (1°) de enero de 2020, por la violación de las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo, así como a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical." (artículo 201), el Ministerio del Trabajo programó y ejecutó las siguientes cuatro (4) actividades relacionas con el proceso de cobro de las multas:

Reglamentación Del Fondo

En desarrollo de lo regulado en la Ley 1955 del 25 de mayo de 2019, el Ministerio del Trabajo expidió Decreto 120 de 28 de enero de 2020, en donde se reglamentó el Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, y Control del Trabajo y la Seguridad Social (Fivicot).

El Artículo 2.2.3.2.5 del señalado decreto, dispuso que "El cobro y recaudo de las multas de que tratar el artículo anterior, estará a cargo de la respectiva área del Ministerio del Trabajo a la cual se le haya asignada tal función."

Cobro y recaudo de multas

De acuerdo con el numeral 6 del artículo 8 del decreto 4108 de 2011 y la Resolución No. 02530 de junio 20 de 2014 del Ministerio de Trabajo, le corresponde al Grupo de Cobro Coactivo de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo el "1. Adelantar de conformidad con la ley y los reglamentos, las actuaciones tendientes a gestionar el recaudo de las obligaciones claras, expresas y exigibles a favor del Ministerio del Trabajo que sean remitidas al Grupo para su cobro". 2. Ejecutar los procedimientos de cobro persuasivo, de cobro coactivo y demás procedimientos establecidos en la ley y en los reglamentos para gestionar el recaudo de las obligaciones cuyo cobro este asignado al Ministerio del Trabajo (...)".

Con el propósito de garantizar los principios de legalidad, debido proceso y garantía de los derechos, el Ministerio del Trabajo actualizó y complementó el procedimiento de cobro y recaudo de las multas impuestas a favor del Ministerio del Trabajo, mediante la expedición de la Resolución No. 2628 del 2 de diciembre de 2020, mediante la cual se adopta el Reglamento Interno de Recaudo de Cartera del Ministerio del Trabajo. El reglamento de recaudo está compuesto de X capítulos, e incorpora en un solo documento todos los asuntos relativos al procedimiento de cobro coactivo, desde la etapa de cobro persuasivo, pasando por la etapa de cobro coactivo, hasta la terminación del proceso, e incluyendo el flujograma de todas las etapas.

El Fortalecimiento Del Grupo De Cobro Coactivo

De conformidad con las atribuciones dadas al comité evaluador del Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, y Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT), mediante la Resolución 306 del 10 de febrero de 2021, el cual señala en su artículo séptimo que "el grupo de cobro coactivo de la oficina asesora jurídica del Ministerio del Trabajo será el encargado de adelantar el proceso de cobro persuasivo y coactivo de las multas impuestas a favor del Fondo. Para la confirmación, funcionamiento y sostenimiento de este equipo, serán asignados anualmente un porcentaje de los recursos recaudados por el Fondo. Cuando no existan recaudo o el mismo sea insuficiente, estos podrán ser solventados con recursos del Ministerio del Trabajo", en la sesión I del comité evaluador de fecha 09/04/2021, se asignó la suma de \$294.768.000 de pesos, para realizar el fortalecimiento del grupo de cobro coactivo de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo.





Con los señalados recursos, fueron contratados 13 contratistas que desde la segunda quincena del mes de mayo de 2021, impulsan los procesos de cobro coactivo allegados a conocimiento de grupo de cobro coactivo.

Compra y puesta en funcionamiento del software de Cobro Coactivo

Producto de un proceso licitatorio, el Ministerio del Trabajo adquirió en agosto de 2020, un Software que brinda ayuda en el proceso de gestión de cobro de las multas impuestas a favor del Ministerio del Trabajo, al tiempo que garantiza la seguridad de la información y la integración con otros aplicativos de la entidad.

Con esta infraestructura legal, humana y tecnológica, el Grupo de Cobro Coactivo de la Oficina Asesora Jurídica realizó la siguiente gestíon:

- Durante la vigencia 2020 llegaron a conocimiento del Grupo de Cobro Coactivo de la OAJ, un total de 96 sanciones ejecutoriadas con destino al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, y Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT), la cuales se convirtieron en 96 procesos de cobro coactivo por cuantía de \$ 1.348.218.161. de pesos.
- 2. De la misma manera, y respecto al año 2021, llegaron a conocimiento del Grupo de Cobro Coactivo de la OAJ un total de 737 sanciones ejecutoriadas con destino al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, y Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT) discriminadas de la siguiente manera: 1) 198 del año 2020 por valor de \$4.296.606.480 y 2) 539 del año 2021 por valor de 7.801.510.239 -que se convirtieron en 737 proceso de cobro coactivo por cuantía de \$ 12.098.116.719. (Información con corte 31/12/2021)
- 3. En total la cartera a 31/12/2021 del Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, y Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT), es de \$13.446.334.880, con 833 procesos de cobro coactivo activos.
- 4. El Grupo de Cobro Coactivo ha logrado el impulso del 100% de los procesos a su cargo. En este sentido, el estado de la totalidad de procesos según el aplicativo de cobro coactivo a 31/12/2021 es el siguiente:

L	
: 1	
v	

N.º	ESTADO	CANTIDAD	% SOBRE EL NÚMERO DE PROCESOS	VALOR			
1	En cobro persuasivo	636	76%	\$ 10.073.940.301			
2	Mandamiento de pago	43	5%	\$ 498.911.929			
3	Acuerdos de pago	2	0%	\$ 6.972.737			
5	En otras actuaciones	152	18%	\$2.866.509.913			
TOT	TOTAL 833 \$13.446.334.880						
Fuei	Fuente: Aplicativo de cobro coactivo.						

III. MEJORA EN EL RECUDO DE MULTAS.

Desde el año 2020 hasta el año 2021, el Grupo de Cobro Coactivo ha logrado recuperar recursos por un valor de \$4,386,040,508 del total de los procesos abiertos con destino al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, y Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT).

Esto quiere decir que sobre el total de la cartera (\$13.446.334.880), se ha logrado recuperar el 33%

te quiere deen que eeste et tetai de le	t editera (\$101110100 hood); eo ha logiado recuperar er co701
RECAUDO CON DESTINO AL	FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN,
VIGILANCIA, Y CONTROL DEL TI	RABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL (FIVICOT)
Año	
2020	\$1.487.949.268
2021	\$2.898.091.240



TOTAL	\$4.386.040.508

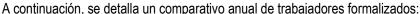
1.9. Exigir que las empresas formalicen a los empleados que trabajan bajo subcontratación abusiva a través de contratos de trabajo regulares que brinden acceso a todos los derechos laborales básicos;

Dentro de las políticas del gobierno nacional se encuentra la formalización laboral desde diferentes escenarios, incluyendo los acuerdos de formalización laboral que se encuentran dentro del marco de la inspección, vigilancia y control que realiza el Ministerio del Trabajo. Se continúa desarrollando una estrategia para fortalecer la labor que realiza la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial en este tema, con apoyo a cada una de las direcciones territoriales y el seguimiento de los acuerdos vigentes.

Del análisis de la Resolución 321 de 2013 emitida por el Ministerio del Trabajo para regular los acuerdos de formalización laboral, en su artículo 2° que se refiere a las condiciones y requisitos para su realización, numeral séptimo 7°, se entiende que su suscripción será viable "durante el trámite de una actuación administrativa sancionatoria o en forma previa o posterior a la misma". Esto significa que ésta figura no es exclusiva dentro de un proceso administrativo y que tal como viene ocurriendo, tanto empleadores investigados como otros por intención propia y gestión de los directores territoriales formalizan a sus trabajadores con la aplicación de esta figura.

Desde el 2012 hasta el 2021, se han suscrito 417 acuerdos de formalización que han beneficiado 44.234 trabajadores. Para la verificación del cumplimiento de los términos de los acuerdos de formalización suscritos se han realizado 1.562 visitas de seguimiento y verificación.

En 2020 se lograron 30 acuerdos y 931 trabajadores formalizados, y en 2021, 53 acuerdos y 2.564 trabajadores formalizados.





El comportamiento de los acuerdos suscritos y de las visitas de seguimiento a éstos realizadas en los diferentes años se detalla a continuación:

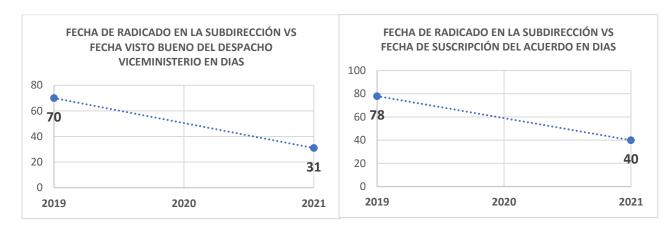
Año	Acuerdos Suscritos	Visitas de Seguimiento
2017	49	220
2018	40	121
2019	35	69
2020	30	148





2021	53	279
2021	33	210

Así mismo es importante destacar que cada vez se vienen gestionando los acuerdos de formalización laboral de una forma mucho más ágil al interior del Ministerio del Trabajo, esto con el fin de que de una manera pronta los trabajadores puedan encontrar satisfecho sus derechos laborales.



Por otra parte, es importante precisar que el Ministerio dentro de su estrategia viene orientando su actuar hacia el logro de acuerdos de formalización laboral respecto a trabajadores vinculados por medio de EST, cooperativas de trabajo o contratos sindicales. Se detallas los logros obtenidos en el periodo 2018 a 2021:

- <u>EST:</u> 56 AFL suscritos 5861 trabajadores beneficiados (Producto de los AFL suscritos, 1486 de los trabajadores fueron contratados por la Empresa Usuaria por medio de contrato a término indefinido, 4231 a término fijo y 44 por obra o labor)
- <u>Cooperativa de Trabajo Asociado:</u> 2 AFL suscritos –61 trabajadores beneficiados, los cuales fueron contratados por medio de contrato de trabajo a término fijo.
- <u>Contrato sindical:</u> 3 AFL suscritos –208 trabajadores beneficiados (Producto de los AFL suscritos, 168 de los trabajadores fueron contratados por la Empresa contratante por medio de contrato a término indefinido y 40 a término fijo).
- <u>EST y Contrato Sindical:</u> 2 AFL suscritos 89 trabajadores beneficiados (Producto de los AFL suscritos, 15 de los trabajadores fueron contratados por la Empresa usuaria por medio de contrato a término indefinido y 74 a término fijo).

Otro aspecto importante para destacar es que la formalización laboral ha sido incluida como un elemento de vital importancia dentro de la Política Pública de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo adoptada por el Gobierno Nacional, lo cual ha concretado y orientado la estrategia para el logro del incremento de la formalidad. Los aspectos claves de dicha estrategia se exponen seguidamente:

Desarrollo mecanismo seguimiento por medio de la PILA

1. Revisar la normatividad y los procedimientos Identificación de sectores a priorizar por cada D.T. u O.E. con de los acuerdos de formalización laboral yénfasis en los sectores exportadores considerar ampliar su espectro.

Publicación e implementación de anexo técnico en el SIG para

Publicación e implementación de anexo técnico en el SIG para procedimiento de los AFL.





2. Generar incentivos para fomentar la suscripción de acuerdos de formalización laboral que estén articulados a las políticas y programas de desarrollo económico y generación de empleo. Realizar las consecuentes visitas según el calendario de seguimiento a los AFL vigentes cumplimiento de los acuerdos de formalización laboral. Realizar las consecuentes visitas según el calendario de seguimiento a los AFL vigentes cumplimiento de los acuerdos de formalización laboral. Lexpedir lineamiento respecto a cómo identificar en las inspecciones cuando hay tercerización, intermediación o indebida contratación expedir lineamiento o cartilla para la formalización de trabajadore y de las ESE estrategias de formalización laboral, con otras Gestionar integración y articulación con los comités, asambleas cualquier organismo que trabaje por la formalización laboral e territorio. Reunión virtual con Empleadores de los sectores económicos que más hagan uso de EST Lista de chequeo para los Inspectores de Trabajo, por medio de la cual se contribuya en el cómo identificar en las inspecciones cuando hay tercerización, intermediación o indebida contratación verificar los sectores en los cuales se tiene mayores procesos 5. Fortalecer la capacidad de identificación de la sanciones por intermediación, tercerización o indebida contratación intermediación laboral ilegal y otras formas de por D.T. u O.E. (reportes SISINFO)
3. Establecer mecanismos de seguimiento al seguimiento a los AFL vigentes cumplimiento de los acuerdos de formalización laboral. Identificar y establecer indicadores de la gestión adelantada por la D.T. y OE. Expedir lineamiento respecto a cómo identificar en las inspeccione cuando hay tercerización, intermediación o indebida contratación Expedir lineamiento o cartilla para la formalización de trabajadore 4. Desarrollar y articular el concepto y de las ESE estrategias de formalización laboral, con otras Gestionar integración y articulación con los comités, asambleas entidades. Expedir lineamiento o cartilla para la formalización de trabajadore y de las ESE estrategias de formalización laboral, con otras Gestionar integración y articulación con los comités, asambleas cualquier organismo que trabaje por la formalización laboral e territorio. Reunión virtual con Empleadores de los sectores económicos que más hagan uso de EST Lista de chequeo para los Inspectores de Trabajo, por medio de la cual se contribuya en el cómo identificar en las inspecciones cuando hay tercerización, intermediación o indebida contratación Verificar los sectores en los cuales se tiene mayores procesos 5. Fortalecer la capacidad de identificación de la sanciones por intermediación, tercerización o indebida contratación
ldentificar y establecer indicadores de la gestión adelantada por la D.T. y OE. Expedir lineamiento respecto a cómo identificar en las inspeccione cuando hay tercerización, intermediación o indebida contratación Expedir lineamiento o cartilla para la formalización de trabajadore 4. Desarrollar y articular el concepto y de las ESE estrategias de formalización laboral, con otras Gestionar integración y articulación con los comités, asambleas entidades. Gestionar integración y articulación con los comités, asambleas cualquier organismo que trabaje por la formalización laboral e territorio. Reunión virtual con Empleadores de los sectores económicos que más hagan uso de EST Lista de chequeo para los Inspectores de Trabajo, por medio de locual se contribuya en el cómo identificar en las inspecciones cuando hay tercerización, intermediación o indebida contratación Verificar los sectores en los cuales se tiene mayores procesos 5. Fortalecer la capacidad de identificación de la sanciones por intermediación, tercerización o indebida contratación
cuando hay tercerización, intermediación o indebida contratación Expedir lineamiento o cartilla para la formalización de trabajadore 4. Desarrollar y articular el concepto y de las ESE estrategias de formalización laboral, con otras Gestionar integración y articulación con los comités, asambleas entidades. Cualquier organismo que trabaje por la formalización laboral e territorio. Reunión virtual con Empleadores de los sectores económicos que más hagan uso de EST Lista de chequeo para los Inspectores de Trabajo, por medio de la cual se contribuya en el cómo identificar en las inspecciones cuand hay tercerización, intermediación o indebida contratación Verificar los sectores en los cuales se tiene mayores procesos 5. Fortalecer la capacidad de identificación de la sanciones por intermediación, tercerización o indebida contratación
4. Desarrollar y articular el concepto y de las ESE estrategias de formalización laboral, con otras Gestionar integración y articulación con los comités, asambleas entidades. Gestionar integración y articulación con los comités, asambleas cualquier organismo que trabaje por la formalización laboral e territorio. Reunión virtual con Empleadores de los sectores económicos que más hagan uso de EST Lista de chequeo para los Inspectores de Trabajo, por medio de la cual se contribuya en el cómo identificar en las inspecciones cuand hay tercerización, intermediación o indebida contratación Verificar los sectores en los cuales se tiene mayores procesos 5. Fortalecer la capacidad de identificación de la sanciones por intermediación, tercerización o indebida contratación
entidades. cualquier organismo que trabaje por la formalización laboral e territorio. Reunión virtual con Empleadores de los sectores económicos que más hagan uso de EST Lista de chequeo para los Inspectores de Trabajo, por medio de la cual se contribuya en el cómo identificar en las inspecciones cuando hay tercerización, intermediación o indebida contratación Verificar los sectores en los cuales se tiene mayores procesos 5. Fortalecer la capacidad de identificación de la sanciones por intermediación, tercerización o indebida contratación
más hagan uso de EST Lista de chequeo para los Inspectores de Trabajo, por medio de la cual se contribuya en el cómo identificar en las inspecciones cuand hay tercerización, intermediación o indebida contratación Verificar los sectores en los cuales se tiene mayores procesos 5. Fortalecer la capacidad de identificación de la sanciones por intermediación, tercerización o indebida contratación
cual se contribuya en el cómo identificar en las inspecciones cuand hay tercerización, intermediación o indebida contratación Verificar los sectores en los cuales se tiene mayores procesos 5. Fortalecer la capacidad de identificación de la sanciones por intermediación, tercerización o indebida contratación
5. Fortalecer la capacidad de identificación de la sanciones por intermediación, tercerización o indebida contratación
intermediación laboral llegal y otras formas de por D.T. d O.E. (reportes sistinfo)
contratación que vulneren los derechos de los Inclusión en los planes de las D.T. y O.E. de una línea especial sobr trabajadores. el sector salud, apoyando el cumplimiento de los lineamientos dado por la Circular 007 de 2020 emitida por la Procuraduría General de la Nación.
Identificar por qué se están sancionando a las EST para diseña acciones preventivas
6. Fortalecer las alianzas estratégicas con actores que permitan identificar sectores Mesa de trabajo con los sindicatos o confederaciones d económicos en riesgo de vulneración de derechos trabajadores de los sectores críticos. laborales.

INDICADORES DE INFORMALIDAD Y LA SUBCONTRATACIÓN

1) Visión general de las reglamentaciones y la legislación recientemente adoptadas, incluida la lucha contra las formas extremas de pobreza;

Resumen Regulaciones y Legislación 2021

 Resolución 1126 de 2020. Por la cual se definen las condiciones generales para la operación del Sistema de Subsidio Familiar en el Sistema de Afiliación Transaccional – SAT. Capítulo II. Reglas generales de la operación del Sistema de Subsidio Familiar en el Sistema de Afiliación Transaccional. Artículo 5. Operación del Sistema de Subsidio Familiar en el Sistema de Afiliación Transaccional. Los usuarios registrados en el



portal web ¡Error! Referencia de hipervínculo no válida. realizar las transacciones de afiliación, reporte de novedades y consultas al SSF, según los roles y niveles de acceso que les sean asignados conforme con los términos establecidos en la normatividad vigente.

- Resolución 025 de 2021. Por el cual se modifica el artículo 10 de la Resolución 1126 de 2020 con el plazo de puesta en operación de las funcionalidades del Sistema de Subsidio Familiar a través del SAT. Se amplían los plazos establecidos para la entrada en operación de las funcionalidades del Sistema de Subsidio Familiar a través del SAT. MinSalud modifica el plazo para la entrada en operación del Sistema de Subsidio Familiar a través del SAT, y establece que durante el primer semestre de 2021 se realizará el proceso de validación y depuración de afiliados al sistema de subsidio familiar y a partir del segundo semestre entrarán en operación las funcionalidades.
- Resolución 083 de 2021. Por la cual se definen los lineamientos para la incorporación de la información y la
 interoperabilidad del Sistema de Subsidio Familiar SAT., respecto a los roles empleador persona jurídica y
 empleador persona natural. De la presente resolución destaca:
 - Se establecen obligaciones en cabeza de las CCF y de los empleadores.
 - Se establecen los formatos para el reporte de información.
 - Se determina que todas las entidades que participen en el acceso, registro, consulta, flujo y consolidación de la información (CCF y empleadores, especialmente), serán responsables del cumplimiento de la normativa de protección de datos.
- Resolución 772 del 7 de abril de 2021 que establece el lineamiento para el ejercicio de la función preventiva en la modalidad de aviso previo.
- **Resolución 0315 de 2021** establece la nueva conformación de la Dirección Territorial Bogotá y orientaciones para la aplicación de la nueva estructura.
- Resolución 0996 de 2021 donde se establecen los lineamientos para asignar a los coordinadores de los Grupos Internos de Trabajo de las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales y del Nivel Central exceptuando Secretaria General y sus dependencias y el Despacho del Ministro y sus dependencias del Ministerio del Trabajo.
- Resolución 1369 de 2021 por medio del cual se adoptan los acuerdos pactados en la negociación colectiva 2021-2023, celebrando entre las Organizaciones Sindicales y el Ministerio del Trabajo.
- Resolución 2232 de 2021 por la cual se deroga la Resolución 3999 de 2015 expedida por el Ministerio del Trabajo y se definen las condiciones jurídicas, técnicas y operativas para la prestación y alcance de los servicios de gestión y colocación de empleo.
- Resolución 3162 de 2021 por la cual se modifica y adopta el Manual Especifico del Funcionamiento y Competencias Laborales para empleos de la planta de personal del Ministerio del Trabajo.
- Resolución 3238 de 2021 por la cual se modifica y adopta el Manual Especifico de Funciones y
 Competencias Laborales para los empleados de la planta de personal del Ministerio del Trabajo, en particular
 las funciones de los Inspectores de Trabajo.
- **Resolución 3455 de 2021** la cual asigna nuevamente las competencias a las Direcciones Territoriales y Oficinas Espaciales e Inspecciones de Trabajo.
- Resolución 4277 de 2021 la cual adopta la equivalencia entre salarios mínimos legales mensuales vigentes y unidades de valor tributario para las multas impuestas por el Ministerio del Trabajo.
- Circular 0029 de 2021 se define el trámite y recaudo de las multas impuestas por el Ministerio del Trabajo con destino al Fondo de Riesgos Laborales.

2) Informalidad:

a) Proporción de trabajadores informales empleados (medido por la afiliación a la seguridad social);

Año	a. Proporción de trabajadores informales empleados
	(medido por la cotización a pensiones)
2017	60,6



2018	60,8
2019	60,7
2020	59,8
2021	61,6

Fuente: DANE-GEIH Cálculos: Mintrabajo

3) Subcontratación:

a) Número total de cooperativas de trabajo asociado y trabajadores amparados;

2017	2018	2019	2020*	2021
Cooperativas: 430	Cooperativas: 305	Cooperativas: 281	Cooperativas: 204	Cooperativos: 295
Asociados: 35.768	Asociados: 30.626	Asociados: 21.044	Asociados:11.112	Asociados: 11.921

*Las cifras de 2021 tienen corte a junio 20201. Fuente: Superintendencia de Economía Solidaria

b) Número total de contratos de servicios sindicales y trabajadores amparados;

2017	2018	2019	2020	2021
Contratos: 942	Contratos: 1.103	Contratos: 1.945	Contratos: 1.121	Contratos: 2.779
Trabajadores: N/D	Trabajadores: N/D	Trabajadores: N/D	Trabajadores: N/D	Trabajadores: 331.510

Fuente: Dirección de Inspección, Vigilancia y Control

c) Número total de agencias de trabajo temporal (ATT) y trabajadores amparados;

2017	2018	2019	2020	2021
ATT: N/D	ATT:538	ATT: 581	ATT: 615	ATT: 697
Trabajadores:	Trabajadores:	Trabajadores:	Trabajadores:	Trabajadores
463.880	457.524	415.059	416.269	501.403

Fuente: ACOSET y Dirección de Inspección, Vigilancia y Control.

4) Acuerdos de formalización

a) Número de acuerdos de formalización y trabajadores amparados;



Fuente: Dirección de Inspección, Vigilancia y Control (IVC)

b) Número de visitas de verificación para acuerdos de formalización;

Año	Acuerdos Suscritos	Visitas de Seguimiento
2017	49	220
2018	40	121
2019	35	69
2020	30	148
2021	53	279

Fuente: Dirección de Inspección, Vigilancia y Control (IVC)

5) Pobreza y desigualdad de ingresos

a) Indicador de pobreza relativa de ingresos (utilizando la definición de la OCDE de 50% o menos del ingreso familiar medio);

Este indicador mide la proporción de personas que tiene ingresos por debajo del ingreso de la canasta mínima admisible. Este indicador presenta una desmejora entre los años 2017 a 2019 pasando de 35,2% a 35,7%, es decir ha aumentado la proporción de personas que ganan menos del ingreso canasta mínima admisible. Para el año 2020, efecto de las consecuencias de la pandemia se presenta un aumento amplio de 6,8pp más que en 2019, es decir el 42,5% de la población está por debajo de la línea de pobreza.

Año	a. Incidencia de la pobreza monetaria de los hogares
2017	35,2
2018	34,7
2019	35,7
2020	42,5
2021	N.D

Fuente: DANE-GEIH - Cálculos: Mintrabajo

b) Indicador de extrema pobreza de ingresos.

La pobreza monetaria extrema entre los años 2017 a 2019 presentó un aumento de 1,2 p.p., esta desmejora está asociada también a la desmejora de la tasa de desempleo que afecta los ingresos de los hogares. Para el año 2020, el aumento es bastante amplio de 5,5pp, llegando a 15,1%.

Año	b. Indicador de extrema pobreza de ingresos.
2017	8,4
2018	8,2
2019	9,6
2020	15,1
2021	N.D

Fuente: DANE-GEIH

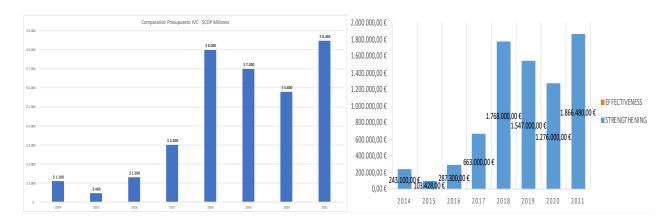
2. CUMPLIMIENTO DE LA LEY LABORAL

Fortalecer aún más el sistema de inspección del trabajo mediante:

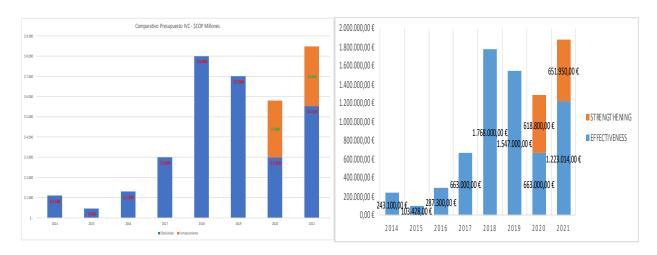
2.1. Garantizar que los recursos sean adecuados y permitir iniciativas de política para que la inspección del trabajo:

2.1.1. Permita a los inspectores de trabajo a realizar su trabajo de manera apropiada.

Pese a las restricciones presupuestales que actualmente tiene el Gobierno Nacional y el fuerte impacto que ha tenido la COVID-19 en el uso presupuestal, se ha logrado sostener el presupuesto asignado al Ministerio del Trabajo para el cumplimiento de su objeto misional. En ese sentido a la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial se le asignaron 8 mil millones de pesos para el año 2018, 7 mil millones para el año 2019, 5.8 mil millones para el año 2020 y 8.4 mil millones para el año 2021, con el propósito que la Inspección del Trabajo pueda realizar sus tareas adecuadamente. Cabe resaltar que el Gobierno colombiano, entendiendo la importancia que tiene el Sistema de Inspección del Trabajo del Ministerio del Trabajo, ha aumentado de forma significativa los recursos asignados a la Dirección de IVC, como se evidencia en la siguiente gráfica:

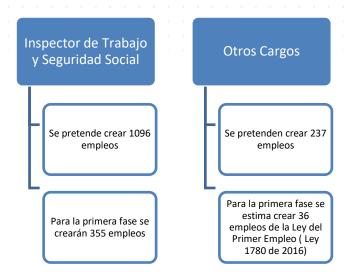


Es importante precisar, que el presupuesto del año 2020 correspondió \$5.800.000.000, de este dos mil ochocientos millones de pesos (\$2.800.000.000) se encontraban sujetos al resultado de recaudo obtenido en el Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control de las Normas del Trabajo y de la Seguridad Social FIVICOT y dada la situación actual por la Pandemia de la COVID – 19, que ha impedido dicho recaudo, la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial únicamente ha contado en esta vigencia con tres mil millones de pesos (\$3.000.000.000). De igual forma, para el año 2021, de los \$8.484.000.000, \$5.534.000.000 corresponden a asignación directa dentro del presupuesto general de la Nación y \$2.950.000.000 se encontraban sujetos al resultado de recaudo obtenido en el Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control de las Normas del Trabajo y de la Seguridad Social FIVICOT, para una mejor compresión del detalle presupuestal se disgregan en la siguiente gráfica:



Por otra parte, es importante destacar las gestiones que ha venido adelantando el Ministerio del Trabajo para el logro de incrementar el personal Inspector de Trabajo, así como otros cargos de apoyo a la Inspección, lo cual ha conllevado que para el año 2022 se disponga una cifra adicional presupuestal aproximado de \$ 29.926.940.691, (Aprox. 6,606,403 EUR 18/01/22 Banrep.gov.co), los cuales serán dispuestos para la primera fase del incremento de planta, así:

Ampliación de planta



2.1.2. Continuar ofreciendo regularmente programas de capacitación para todos los inspectores del trabajo (sin importar su tipo de contrato).

Dentro de la Dirección de IVC, se creó el Grupo Interno de Trabajo para la Gestión del Entrenamiento y Análisis de la Inspección del Trabajo mediante la Resolución 3783 del 29 de septiembre de 2017. El principal objetivo del Grupo, sin que sea el único, es dictar capacitaciones a Inspectores de Trabajo y priorizar las capacitaciones de manera virtual dese el año 2019.

Para tal fin, se ha diseñado y entregado un Plan de Formación para la Inspección del Trabajo que busca reorganizar la forma como se adelanta la misma, que permita brindar una formación inicial a aquellos funcionarios de nuevo ingreso, así como el establecimiento de un sistema de formación permanente o de profesionalización que permita la potencialización de las competencias de los Inspectores del Trabajo y su especialización en las materias atenientes a su función.

En cumplimiento de lo señalado en el Memorando de Entendimiento suscrito con EEUU (MU: MOL Funds – numeral ii, literal c), con acompañamiento de la OIT se ha realizado la construcción (2018) y puesta en marcha (2019) de un Campus Virtual para el Entrenamiento de la Inspección del Trabajo, el cual se encuentra en pleno funcionamiento.

En el reporte anterior, se hizo un detalle pormenorizado de todos los procesos adelantados en los años anteriores para materializar esta gestión de capacitación y entrenamiento especializado a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, por lo que a continuación se detallan la información básica comparativa, así como la gestión realizada en el 2021.

2017	2018	2019	2020	2021
		1.164 Cupos	254 Cupos	
869 Cupos	1.395 Cupos	Presenciales	Presenciales	1.376 Cupos
Presenciales	Presenciales	6.726 Cupos	2.261 Cupos	Virtuales
		Virtuales	Virtuales	





No de Curso	Nombre del Curso – Realizados en el marco del MOU	2020 No de Funcionarios	2021 No de Funcionarios
1	Generalidades del Ministerio del Trabajo e Introducción al Sistema de la Inspección del Trabajo	136	45
2	Los derechos fundamentales del trabajo	107	28
3	Elementos básicos del Derecho Constitucional y Administrativo	69	39
4	Elementos básicos del Derecho Laboral Individual y Colectivo	57	39
5	Introducción a la Seguridad Social	85	36
6	Generalidades de la Prevención y protección de los Riesgos Laborales	58	45
7	Procedimientos a cargo de la Inspección del Trabajo	62	32
8	Aspectos generales de la Conciliación Laboral y la Solución de Conflictos	58	254
9	Introducción a Formalización Laboral y a la Intermediación Laboral	57	36
10	Sistema de información	72	34

No	CURSOS NUEVOS – Desarrollados por MINTRABAJO	No de Funcionarios 2020	No de Funcionarios 2021
1	Teletrabajo	34	No se lanzó
2	Profundización en Derechos Fundamentales	104	14
3	Inducción y reinducción procesos Institucionales	323	561
4	Fortalecimiento de Líderes Sindicales	32	No se lanzó
5	Profundización en Seguridad Social y Protección Social	171	21
6	Profundización en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	198	26
7	Profundización en Procedimiento Administrativo General	225	34
8	La declaración de parte y de terceros dentro del derecho probatorio y su aplicación por parte de la inspección del trabajo	164	51
9	Estructuración de los actos administrativos dentro del procedimiento administrativo sancionatorio	249	81

2.1.3. Asegurar investigaciones en áreas rurales



La Inspección Móvil del Trabajo tiene como propósito llevar el Sistema de Inspección del Trabajo a todas las regiones del país donde existan relaciones de trabajo, con énfasis en el sector rural y en municipios que hayan sido denominados PDET (Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial), siendo estos últimos, aquellos beneficiarios del programa subregional de transformación integral del ámbito rural a 10 años, a través del cual se ponen en marcha con mayor celeridad los instrumentos de la Reforma Rural Integral en los territorios más afectados por el conflicto armado, la pobreza, las economías ilícitas y la debilidad institucional, el cual se encuentra consignado en el Plan Progresivo de Protección Social del Estado Colombiano.

La Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, organizó planes de intervención bajo dos modelos de operación, los cuales permitirán el acercamiento constante entre; empleadores, trabajadores y comunidades rurales en general con el Ministerio del Trabajo.

Modelo de Operación - Ciclo de Intervención Integral:

Este modelo se desarrolla a través de ciclos de intervención que dura aproximadamente 5 semanas y cuenta con equipos de gestión territorial que junto con la Dirección Territorial y/o Oficina Especial lideraran la presencia en el territorio.

El modelo propuesto por su duración y enfoque está determinado para llevarse a los 171 municipios PDET priorizados por la Presidencia de la República y de acuerdo con el Plan Progresivo sus metas están distribuidas de acuerdo con la siguiente tabla:

INTERVENCIÓN INTEGRAL									
AÑO 2 AÑO 3 AÑO 4 AÑO 5 AÑO 6 AÑO 7 AÑO 8 AÑO 9 AÑO 10									
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
PORCENTAJE	12%	18%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%
SUMA DE PORCENTAJES	12%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
TOTAL MUNICIPIOS	21	51	68	85	102	119	136	153	171
MUNICIPIOS X AÑO	21	30	17	17	17	17	17	17	18

Las particularidades del modelo fueron detalladas en el primer reporte presentado por el país donde se da cuenta de las diferentes actividades que se adelantan para lograr el acercamiento con las comunidades rurales. Sin embargo, se destacan aquellos cuya importancia destacan:

- Los Vigías de derechos laborales son formados en temas generales de derechos laboral y responden a la implementación del modelo de formación de formadores que permita que los temas de interés de capacitación puedan ser replicados a nivel territorial de una manera apropiada y ágil.
- Se sensibilizan y capacitan a comunidades rurales en particular a estudiantes de grado 10 y 11, integrantes de Juntas de Acción Comunal, trabajadores y empleadores en general, a partir de un proceso de formación especial (modelo formadores de formadores), capacitados en temas generales que posibilite que puedan ser replicados a nivel territorial de una manera apropiada y ágil y que permita lograr la inmersión de las comunidades y la apropiación de temas relacionados con los Derechos Laborales y las formas como la ciudadanía puede interactuar con el Ministerio del Trabajo para la protección de dichos derechos.

- La implementación de esta estrategia se realiza bajo el concepto de aprendizaje altamente participativo y
 diálogo de saberes, que permite afianzar la gestión del conocimiento y el desarrollo institucional y territorial
 de los diferentes actores laborales y del trabajo, así como los de seguridad y salud en el trabajo, sobre los
 cuales tiene competencia el Ministerio.
- Realización de Ferias de Servicios de Inspección, Vigilancia y Control en compañía del Sector Trabajo, donde se da a conocer la oferta integral de servicios del Sector Trabajo a la totalidad de la ciudadanía del municipio intervenido. En el desarrollo de la feria se diligencian formatos que demuestran la participación de la ciudadanía, y los motivos de consulta de estos.
- Atención de la Oficina Móvil de Inspección del Trabajo. Esta se realiza en un término entre 2 y 4 días, prestando a las zonas rurales intervenidas, servicios de Orientación laboral, Asistencia preventiva y Trámites de Inspección a la ciudadanía con su respectiva caracterización y seguimiento de sus querellas (si las hay) desde el Nivel Central del Ministerio del Trabajo.

Modelo de Operación - Brigada de Inspección

El modelo de Brigada de Inspección consta de una jornada de promoción e información de rutas de atención en Inspección, Vigilancia y Control por parte del Ministerio del Trabajo, organización de mesas de trabajo con empleadores y/o comunidades y/o autoridades locales para tratar problemáticas de temas laborales. Adicional a ello, se lidera la convocatoria de entidades del sector trabajo y demás entidades de orden nacional, departamental y municipal para hacer presencia por parte del estado en los municipios.

De acuerdo con el Plan Progresivo de Protección Social, para este modelo se desarrollarán las metas especificadas en la siguiente tabla:

		PORCENTAJE	SUMA DE PORCENTAJES	MUNICIPIOS POR AÑO	TOTAL, MUNICIPIOS A Intervenir
AÑO 1	2017				
AÑO 2	2018	5%	5%	25	25
AÑO 3	2019	9%	14%	45	70
AÑO 4	2020	7%	21%	35	105
AÑO 5	2021	7%	28%	35	140
AÑO 6	2022	7%	35%	35	175
AÑO 7	2023	7%	42%	35	210
AÑO 8	2024	7%	49%	35	245
AÑO 9	2025	7%	56%	35	280
AÑO 10	2026	7%	63%	35	315
AÑO 11	2027	7%	70%	35	350
AÑO 12	2028	7%	77%	35	385
AÑO 13	2029	7%	84%	35	420
AÑO 14	2030	7%	91%	35	455
AÑO 15	2031	9%	100%	45	500





Los resultados a destacar de la implementación de estos modelos de Inspección Móvil en el territorio colombiano son muchos, sin embargo, se presenta a continuación el resumen estadístico de la intervención lograda:

Año	Brigadas de Inspección	Intervención Integral	Vigías Laborales formados
2017	0	6	0
2018	35	21	2258
2019	51	33	3460
2020	25	18	921
2021	38	17	1077

2.1.4. Finalizar la contratación permanente para los inspectores del trabajo que aprobaron el examen de carrera y mantener el número de inspectores del trabajo en línea con los estándares internacionales.

Convocatoria 428 de 2016

En la vigencia de 2021, se realizaron 18 nombramientos en periodo de prueba a través de la Convocatoria 428 de 2016. De igual forma, se realizaron 5 (cinco) nombramientos por orden judicial, de los cuales uno (1) corresponde a la Dirección Territorial Norte de Santander y cuatro (4) a la Dirección Territorial del Huila.

Esfuerzos Orientados a la Ampliación de la Planta de Personal

Frente a la necesidad de la ampliación de la planta de personal del Ministerio del Trabajo, en especial dirigido a la ampliación de los cargos de Inspector de Trabajo y Seguridad Social, Colombia tiene ratificado los convenios 81 Relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio adoptado mediante la Ley 23 de 1967 y 129 Relativo a la inspección del trabajo en la agricultura, adoptado mediante la Ley 47 de 1975.

En el año 2014 al examinarse el caso de Colombia por el convenio 81 por la Comisión de Aplicación de Normas de la OIT, los trabajadores señalaron que el Gobierno debía expresar un compromiso de incrementar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social con miras a alcanzar por lo menos los 2000 empleos en la planta de personal de la Entidad.

Teniendo en cuenta el diagnóstico realizado por esta Entidad en el año 2019, se hace necesario incrementar el número de cargos con denominación INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, el personal de apoyo administrativo para el cumplimiento de las funciones de inspección, vigilancia, control, atención al ciudadano y riesgos laborales, y de la misma manera los cargos que la Ley de Primer Empleo señala al momento de modificación de la planta de personal, así:



CARGO	CARGOS A CREAR	OBSERVACION
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL CÓDIGO 2003 GRADO 14	1096	FORTALECIMIENTO INSPECCIÓN., VIGILANCIA, CONTROL REQUERIMIENTO OIT/OCDE/EEUU/CANADA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO CODIGO 2028 GRADO 14	51	APOYO ADMINISTRATIVO REQUERIMIENTO OIT/OCDE/EEUU/CANADA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO CODIGO 2044 GRADO 09	76	APOYO ADMINISTRATIVO REQUERIMIENTO OIT/OCDE/EEUU/CANADA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO CODIGO 2044 GRADO 01	60	ARTICULO 14 LEY 1780 DE 2016 (LEY DE PRIMER EMPLEO)
TECNICO ADMINISTRATIVO CODIGO 3124 GRADO 14	24	ARTICULO 14 LEY 1780 DE 2016 (LEY DE PRIMER EMPLEO)
TECNICO ADMINISTRATIVO CODIGO 3124 GRADO 10	26	ARTICULO 14 LEY 1780 DE 2016 (LEY DE PRIMER EMPLEO)

Gestión Realizada por parte de la Administración

- En la vigencia 2019 se adelantó un estudio técnico por parte de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, cuyo objetivo era fortalecer y especializar la estructura interna de la Entidad, con la creación de empleos que permitan ampliar las capacidades operativas de las diferente áreas.
- Mediante oficio del 27 de noviembre del año 2020 se remitieron dos oficios, uno al Ministerio de Hacienda y Crédito Público y al DAPRE, con el fin de solicitar la viabilidad presupuestal para continuar con el trámite correspondiente ante el DAFP para adelantar al análisis del estudio técnico de Rediseño institucional del Ministerio del Trabajo, ampliación de la planta.
- Mediante oficio del 17 de diciembre de 2020, el Director del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, en donde se emite concepto favorable para la realización de la reforma, sujeto a las apropiaciones presupuestales efectivas derivadas de las fuentes de financiación anunciadas y a los conceptos técnicos y presupuestales emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público respectivamente.
- Mediante oficio del 17 de febrero de 2021, se radicó ante el Departamento Administrativo de la Función Pública, el estudiode ampliación de la planta de la Entidad.
- Conforme a las reuniones sostenidas con el DAFP se reiteró el 23 de abril de 2021 la solicitud del concepto de viabilidad presupuestal al Ministerio de Hacienda y Crédito.
- Mediante oficio con radicado No. 08SE2021420100000028660 del 11 de mayo de 2021, el señor Ministro Ángel Custodio Cabrera Báez reitera al DAPRE, la necesidad del aval presupuestal para la ampliación de la planta de personal de este ente ministerial.
- Es así que, mediante oficio OFI21-00081319 / IDM13000000 del 02 de junio de 2021, el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República – DAPRE, reitera el concepto favorable para continuar con las gestiones correspondientes tendientes a obtener las respectivas viabilidades presupuestales y técnicas para adelantar una primera fase de la reforma.





- El señor Ministro Ángel Custodio Cabrera Báez reitera al DAPRE, la necesidad del aval presupuestal para la ampliación de la planta de personal de este ente ministerial, mediante oficio del 18 de septiembre de 2021, informando que la primera fase tendría un costo de \$16.000 millones de pesos M/CTE.
- Mediante OFI21-00136931/IDM13000000 del 27 de septiembre de 2021, el DAPRE, reitera que para la primera fase 2022, en el cual se plantea crear 200 empleos de Inspector de Trabajo y Seguridad Social, y un 10% de cargos para empleo joven, para un costo total de \$16.000 millones de pesos M/CTE, dando concepto favorable para continuar con las gestiones correspondientes tendientes a obtener las respectivas viabilidades presupuestales y técnicas para adelantar una primera fase de la reforma.
- En el mes de septiembre se presentó ante el Congreso de la República, el proyecto de Ley 158/2021-C 096/2021-S, proponiendo adicionar al Presupuesto General de la Nación vigencia 2022, la suma de \$16.000 millones de pesos, en la sección 3601 Ministerio del Trabajo, A. Presupuesto de Funcionamiento; para la creación de 200 cargos de inspector de trabajo y seguridad social y, 20 cargos de Técnico Administrativo en cumplimiento de la Ley 1780 de 2016, y el artículo 196 de la Ley 1955 de 2018.
- Mediante oficio con radicado No. OFI21-00166277 /IDM13000000 del 01 de diciembre de 2021, se emite concepto favorable por parte del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República DAPRE, para continuar con las gestiones ante las instancias competentes, tendientes a obtener las respectivas viabilidades presupuestales y técnicas para adelantar una primera fase de la reforma de modificación de la planta de personal del Ministerio del Trabajo, con la creación de 355 empleos de Inspector de Trabajo y Seguridad Social y 36 profesionales universitarios grado 01. (Ley 1780 de 2016 Ley de primer empleo)
- Mediante oficio con radicado No. 2-2021-068534 del 26 de diciembre de 2021, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, emite concepto favorable de viabilidad presupuestal para adelantar la primera fase de modificación de la planta de personal del Ministerio del Trabajo con la con la creación de 355 empleos de Inspector de Trabajo y Seguridad Social y 36 profesionales universitarios grado 01. (Ley 1780 de 2016 – Ley de primer empleo)
- El 29 de diciembre se remitieron los documentos al Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, con quienes se viene trabajando el proyecto de ampliación de planta.

Presupuesto

El presupuesto anual requerido para la ampliación de la planta de personal a costos de 2021 asciende a la suma de CIENTO NUEVE MIL TRESCIENTOS DIECINUEVE MILLONES NOVECIENTOS CINCUENTA Y OCHO MIL SEISCIENTOS QUINCE PESOS M/TE (\$109.319.958.615), con valores proyectados promedio a 2024, teniendo presente que se requiere realizar dicho aumento de manera escalonada, lo cual este Ministerio lo propone desde el año 2021 hasta el año 2024, de acuerdo a la urgente necesidad de cumplimiento de los acuerdos con los organismos internacionales por parte del Gobierno Nacional.

El anterior valor se encuentra distribuido de la siguiente manera:

CARGO	CARGOS POR CREAR	VALOR TOTAL
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL CÓDIGO 2003 GRADO 14	1096	\$ 95.031.116.980
PROFESIONAL ESPECIALIZADO CODIGO 2028 GRADO 14	51	\$ 4.405.863.084
PROFESIONAL UNIVERSITARIO CODIGO 2044 GRADO 09	76	\$ 4.950.461.233
PROFESIONAL UNIVERSITARIO CODIGO 2044 GRADO 01	59	\$ 2.507.289.403



CARGO	CARGOS POR CREAR	VALOR TOTAL
TECNICO ADMINISTRATIVO CODIGO 3124 GRADO 14	24	\$ 1.136.418.792
TECNICO ADMINISTRATIVO CODIGO 3124 GRADO 10	26	\$ 995.150.002
TOTAL GENERAL	1332	\$ 109.026.299.495

Se dará inicio a una primera etapa frente al incremento de los cargos de Inspector de Trabajo y Seguridad Social y Profesionales Universitarios grado 01, empezando con 355 empleos con denominación Inspector de Trabajo y Seguridad Social y 36 Profesionales Universitarios grado 01, atendiendo lo dispuesto en la Ley 1780 de 2016 (Ley de primer empleo).

Avances por Parte de la Subdirección de Gestión Del Talento Humano

- Desde la Subdirección de Gestión del Talento Humano, se ha venido realizando el análisis y mesas técnicas con el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
- Se ha decidido realizar el incremento de la planta de personal del Ministerio del Trabajo de manera progresiva a
 partir del presente año, conforme a las recomendaciones que sean impartidas por el Departamento Administrativo
 de la Función Pública y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
- En primer lugar se dará inicio a la ampliación de la planta con la creación de 200 empleos de Inspector de Trabajo y Seguridad Social, 20 Técnicos Administrativos en cumplimiento de la Ley del Primer Empleo (Ley 1780 de 2016).
- Para esta primera fase se requiere un presupuesto aproximado de DIECISEIS MIL MILLONES DE PESOS (\$16.000.000.000).
- Se realizó el estudio de la primera etapa para la ampliación de 355 empleos con denominación Inspector de Trabajo y Seguridad Social y 36 Profesionales Universitarios grado 01, el cual tiene un costo de 29.926.940.691 con valores vigentes a 2021.
- Remisión al Ministerio de Hacienda y Crédito Público de la solicitud de viabilidad presupuestal mediante radicado no. 1-2021-111924 del 15 de diciembre de 2021.

Informe Planta de Personal Inspectores de Trabajo y Seguridad Social 2021

Actualmente la planta de personal del Ministerio del Trabajo cuenta con 903 empleos de Inspector de Trabajo y Seguridad Social Código 2003 Grado 14 y 1 empleo de Inspector de Trabajo y Seguridad Social Código 2003 Grado 13, de los cuales 581 son de carrera administrativa, 9 están encargados, 36 en periodo de prueba, 256 en provisionalidad y 22 vacantes.

Los 904 empleos de Inspector de Trabajo y Seguridad Social se encuentran distribuidos así: 831 empleos se encuentran en las Direcciones Territoriales y 73 empleos en Nivel Central.

Nombramientos del Empleo de Inspector de Trabajo para la Vigencia 2021

Durante el año 2021, se realizaron 89 nombramientos de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, de los cuales 68 fueron nombrados en provisionalidad, 17 en periodo de prueba por la Convocatoria 428 de 2016 y 4 en carrera encargada. Cabe resaltar que 19 nombramientos se realizaron en el Nivel central, y 70 nombramientos en las Direcciones Territoriales.





Procesos de Encargos 2021

Durante la vigencia 2021 se han realizado 4 procesos de encargos, en el Primer Proceso de Encargos se ofertaron 33 empleos de Inspector de Trabajo y Seguridad Social de los cuales, 1 servidor público de Carrera Administrativa fue encargado en este empleo y 32 empleos quedaron desiertos para ser provistos en Provisionalidad.

En el Segundo Proceso de Encargos se ofertaron 5 empleos de Inspector de Trabajo y Seguridad Social de los cuales, 2 servidores públicos de Carrera Administrativa fueron encargado en este empleo y 3 empleos quedaron desiertos para ser provistos en Provisionalidad.

En el Tercer Proceso de Encargos se ofertaron 5 empleos de Inspector de Trabajo y Seguridad Social de los cuales, 1 servidor público de Carrera Administrativa fue encargado en este empleo y 4 empleos quedaron desiertos para ser provistos en Provisionalidad.

En el Cuarto Proceso de Encargos no se ofertaron empleos de Inspector de Trabajo y Seguridad Social y en el Quinto Proceso de Encargos se ofertaron 11 empleos de Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

Al corte de esta información, 18 de enero de 2022, dentro de la planta de personal del Ministerio del Trabajo se evidenció que 62 servidores públicos que ostentan derechos de carrera administrativa, cuyo cargo titular es el empleo de Inspector de Trabajo y Seguridad Social se encuentran encargados en otros empleos.

Renuncias del empleo de inspector de trabajo y seguridad social para la vigencia 2021

En la vigencia de 2021 (Enero – Diciembre) se han aceptado 37 renuncias para el empleo de Inspector de Trabajo y Seguridad Social de la planta de personal del Ministerio del Trabajo, de un total de 37 renuncias presentadas en el mismo periodo, de las cuales 5 corresponden al Nivel Central y 32 a las Direcciones Territoriales.

2.2. Usar el nuevo sistema de gestión de casos en todo el territorio nacional y conectarlo con el sistema electrónico de cobro de multas.

El Sistema de Información de IVC (SISINFO), se implementó en 33 Direcciones Territoriales, 3 Oficinas Especiales de Trabajo (Barrancabermeja, Urabá y Buenaventura) y en la totalidad de las Inspecciones Municipales.

A diciembre de 2020 el Sistema de Información de IVC (SISINFO) se implementó en el 100%, producto del ejercicio mancomunado institucional durante los periodos de noviembre y diciembre de 2018 y el año 2019, se dispuso del talento humano, recursos económicos e incorporación de una tarea puntual en el plan de acción de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, lo que permitió realizar visitas técnicas y capacitar a los nuevos inspectores municipales nombrados con ocasión del concurso.

De igual forma, el Ministerio del Trabajo ha tomado la herramienta realizada por la OIT y ha venido haciendo mejoras en el funcionamiento de la plataforma, lanzando a mediados del año 2020 el SISINFO V. 3.0 lo cual permite a los Inspectores del Trabajo el desarrollo de sus actividades en la plataforma de una manera sencilla.





Así mismo, mediante la Resolución 3599 de 2017 se estableció la obligatoriedad de uso del Sistema de Información SISINFO y en concreto frente a lo señalado en su artículo 4°, que señala que todas las actuaciones administrativas relacionadas con las averiguaciones preliminares y procedimientos administrativos sancionatorios serán adelantadas y tramitadas en el Sistema de Información de Inspección, Vigilancia y Control, sin distinción alguna. Los Directores Generales, los Directores Territoriales y los Coordinadores de grupos de trabajo, son los responsables de verificar que las actuaciones administrativas que sean de su resorte se encuentren registrados en el Sistema de Información de Inspección, Vigilancia y Control, para lo cual deben atender las instrucciones que para tal particular les imparta la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial.

Actualmente la plataforma SISINFO cuenta con el carque de información que a continuación se detalla:

Expedientes en SISINFO					
ACTIVAS	35.182				
FINALIZADAS	56.906				
Total	92.088				

Además de lo anterior, la integración entre el Sistema de Información de Inspección, Vigilancia SISINFO con el Sistema de Información de Recaudo y Cartera (SIREC) del SENA se implementó en el 100% de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo y para la salida a producción y actualmente se viene adelantando la gestión de integración entre el SISINFO y el Sistema de Recaudo del Ministerio del Trabajo con el fin de potencializar el cobro de las multas con destino a FIVICOT. El desarrollo de este nuevo módulo puente se culminó en diciembre de 2021 y se espera su implementación ciento por ciento funcional en marzo de 2022.

2.3. Fortalecer el efecto disuasorio de la inspección del trabajo mediante:

2.3.1. Aumento del número de inspecciones e investigaciones por año, y hacer que esta información esté disponible para el público de manera anual;

Dado que en el informe anterior se presentaron los avances en este punto para los años 2018, 2019 y 2020 a continuación se presentan los resultados para el año 2021.



Reporte Año 2021

Mediante Memorando No. 08SI20213310000001422 del 29 de enero de 2021 se formularon los lineamientos para el plan integral de inspección, en el cual se incluye adelantar las acciones de inspección, las cuales no solo deben limitarse a las visitas en modalidad presencial, sino también el análisis de inspección bajo requerimientos documentales y/o reuniones virtuales, cuando se requieran. Lo anterior, en razón a la declaratoria de Emergencia Sanitaria por la pandemia con el COVID-19, por la cual se requiere el distanciamiento social y se prioriza la utilización de herramientas tecnológicas para continuar con las actividades de inspección.

En la elaboración del plan integral de inspección del año 2021, se incluyeron acciones de inspección preventivas, acciones de inspección de carácter general y específicas, estableciendo una meta conjunta por tipo de inspección y definida para cada dirección territorial.

Es importante resaltar que desde el año 2020 no se ha establecido meta para las inspecciones Reactivas, estás se efectuaron de acuerdo con la demanda de las quejas y/o querellas con relación a una averiguación preliminar y/o proceso administrativo sancionatorio las cuales son reportadas mediante el Sistema de Información IVC SISINFO. No obstante, la Subdirección de Inspección, dentro de las directrices del plan integral de inspección estableció los lineamientos para realizar visitas además de las preventivas las de carácter general y especifico.

Mediante Memorando No. 08SI20213310000018166 del 12 de noviembre de 2021, se formularon los Lineamientos de planeación en acciones de inspección a sectores exportadores priorizados, En atención a la relevancia de los compromisos laborales adquiridos por el Gobierno de Colombia con ocasión del Acuerdo de Promoción Comercial entre Estados Unidos y Colombia, es necesario reiterar y ampliar los lineamientos dados sobre las acciones de prevención, inspección, vigilancia y control a los empleadores de los sectores exportadores priorizados: Floricultor, azucarero, palmicultor, minero y portuario. Las direcciones territoriales y oficinas especiales han de identificar cuáles empresas desarrollan las actividades económicas arriba referidas, dentro de su jurisdicción, con el fin de planear y ejecutar las acciones de inspección. Para este fin, se realizarán mesas de trabajo en las que los siguientes actores podrán aportar insumos para la programación de acciones de inspección que se realizarán en el 2022:

- Sindicatos / representantes de trabajadores
- Empleadores / gremios
- Ministerios / entidades competentes
- Inspectores del trabajo y seguridad social.

Igualmente, bajo lineamiento emitido en Memorando No.2025 del 11 de febrero de 2021 se especifica hacer especial seguimiento en la inspección de los contratos sindicales vigentes. A continuación, se tiene las siguientes acciones de inspección a empleadores con contratos sindicales realizadas en la vigencia del año 2021:

A continuación, se relaciona el número de acciones de inspección desarrolladas en el periodo de enero a diciembre de 2021, en coordinación con los reportes a la Subdirección de Gestión Territorial:

ACCIONES DE INSPECCIÓN DURANTE 2021

DIRECCION TERRITORIAL	TOTAL META PROGRAMA DA	INSPECCIONES PREVENTIVAS REPORTADAS	INSPECCION ES CARAC GENERAL	INSPECCIONES ESPECIFICAS REPORTADAS	INSPECCION ES TOTALES	%CUMPLIMIEN TO
RISARALDA	500	708	563	79	1350	270%
URABA-APARTADÓ	100	66	109	65	240	240%
CAQUETÁ	140	208	39	18	265	189%

SAN ANDRES	20	20	8	5	33	165%
ARAUCA	100	94	46	20	160	160%
BUENAVENTURA	40	16	17	30	63	158%
GUAINIA	20	20	6	4	30	150%
CASANARE	100	104	33		147	147%
ANTIOQUIA*	700	248	585	155	988	141%
NORTE SANTANDER	300	299	90	28	417	139%
CALDAS	380	255	258	6	519	137%
CHOCO	160	173	22	22	217	136%
GUAVIARE	20	7	6	13	26	130%
CUNDINAMARCA	480	166	196	210	572	119%
VALLE	600	129	385	192	706	118%
BOYACÁ	400	210	233	18	461	115%
SANTANDER	480	229	179	139	547	114%
SUCRE	260	59	219	17	295	113%
PUTUMAYO	160	85	61	31	177	111%
GUAJIRA	280	129	60	120	309	110%
MAGDALENA*	320	227	35	90	352	110%
TOLIMA	440	260	112	112	484	110%
HUILA	320	174	138	32	344	108%
CAUCA	380	233	147	26	406	107%
BOLIVAR	260	119	93	65	277	107%
NARIÑO	280	185	92	14	291	104%
QUINDIO	260	137	39	94	270	104%
AMAZONAS	30	9	15	7	31	103%
CESAR*	500	240	219	52	511	102%
ATLANTICO	720	310	275	145	730	101%
BARRANCABERMEJA	240	132	85	23	240	100%
VICHADA	20	2	18	0	20	100%
META	320	81	124	111	316	99%
CÓRDOBA*	440	14	369	35	418	95%
BOGOTÁ	1600	1077	128	190	1395	87%
VAUPES	20	5	5	5	15	75%
TOTAL	11.390	6.430	5.009	2.183	13.622	120%

En resumen, consolidado nacional de las inspecciones realizadas en 2021. Enero - Diciembre.

PROGRAMADAS*	REALIZADAS ACUMULADAS	% CUMPLIMIENTO
11.390	13.622	120%

Fuente: Subdirección de Inspección

A continuación, se disgrega la información de las inspecciones preventivas realizadas a nivel nacional por sector económico:





ACCIONES DE INSPECCION PREVENTIVA REALIZADAS POR SECTOR ECONOMICO ENERO – DICIEMBRE 2021

SECTOR ECONOMICO	CANTIDAD
SECCIÓN G COMERCIO AL POR MAYOR AL POR MENOR	2026
SECCIÓN Q ATENCIÓN DE LA SALUD Y ASISTENCIA SOCIAL	727
SECCIÓN F CONSTRUCCIÓN	586
SECCIÓN I ALOJAMIENTO Y SERVICIOS DE COMIDA	528
SECCIÓN C INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	502
SECCIÓN S ACTIVIDADES DE SERVICIOS	373
SECCIÓN H TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	309
SECCIÓN R ACTIVIDADES ARTÍSTICAS DE ENTRETENIMIENTO	139
SECCIÓN N ACTIVIDADES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS APOYO	123
VIGILANCIA SEGURIDAD PRIVADA	122
SECCIÓN B EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	105
AGRICULTURA GANADERÍA CAZA PESCA	104
SECCIÓN P EDUCACIÓN	99
SECCIÓN O ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA	88
EMPRESA DE SERVICIO TEMPORAL EST	87
HIDROCARBUROS	68
SECCIÓN J INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	64
ACTIVIDADES DE INDUSTRIA	62
SECCIÓN M ACTIVIDADES PROFESIONALES CIENTIFICAS TECNICAS	57
SECCIÓN K ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	54
SECCIÓN L ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	43
CULTIVO DE PALMA	38
PUERTOS	23
SECCIÓN E DISTRIBUCIÓN TRATAMIENTO DE AGUAS RESIDUALES ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO AMBIENTAL	20
SECCIÓN D SUMINISTRO ELECTRICIDAD GAS VAPOR	19
CULTIVO DE FLOR	15
PUBLICIDAD	10
SECCIÓN U ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES Y ENTIDADES EXTRATERRITORIALES	10
ACTIVIDADES VETERINARIAS	7
COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO	7
TRANSPORTE FLUVIAL	7
ACTIVIDADES DE SINDICATOS DE EMPLEADOS	4
ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES ARL	2
AZUCAR	2
TOTAL	6.430

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial. OneDrive acciones de inspección.

Información de las inspecciones preventivas realizadas a nivel nacional por sector económico de exportación:





ACCIONES DE INSPECCION PREVENTIVA REALIZADAS POR SECTOR ECONOMICO DE EXPORTACION AÑO 2021

SECTOR ECONOMICO	INSPECCIONES PREVENTIVAS REALIZADAS
SECCIÓN B_EXPLOTACIÓN_DE_MINAS Y CANTERAS	65
HIDROCARBUROS	41
CULTIVO DE PALMA	10
PUERTOS	8
AZUCAR	2
CULTIVO DE FLOR	1
TOTAL	127

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial. OneDrive acciones de inspección.

A continuación, se disgrega la información de las inspecciones generales realizadas a nivel nacional por sector económico:

ACCIONES DE INSPECCION GENERAL REALIZADAS POR SECTOR ECONOMICO. ENERO – DICIEMBRE 2021

INSPECCIONES GENERALES REALIZADAS	INSPECCIONES GENERALES REALIZADAS
SECCIÓN G COMERCIO AL POR MAYOR AL POR MENOR	1332
SECCIÓN C INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	613
SECCIÓN F CONSTRUCCIÓN	581
SECCIÓN Q ATENCIÓN DE LA SALUD Y ASISTENCIA SOCIAL	422
SECCIÓN I ALOJAMIENTO Y SERVICIOS DE COMIDA	330
SECCIÓN S ACTIVIDADES DE SERVICIOS	270
SECCIÓN H TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	233
SECCIÓN B EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	219
VIGILANCIA SEGURIDAD PRIVADA	115
HIDROCARBUROS	97
SECCIÓN N ACTIVIDADES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS APOYO	95
AGRICULTURA GANADERÍA CAZA PESCA	94
SECCIÓN P EDUCACIÓN	89
SECCIÓN K ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	66
ACTIVIDADES DE INDUSTRIA	59
SECCIÓN M ACTIVIDADES PROFESIONALES CIENTIFICAS TECNICAS	58
EMPRESA DE SERVICIO TEMPORAL EST	53



SECCIÓN O ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA	41
SECCIÓN L ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	40
SECCIÓN J INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	36
SECCIÓN D SUMINISTRO ELECTRICIDAD GAS VAPOR	30
PUERTOS	27
SECCIÓN E DISTRIBUCIÓN TRATAMIENTO DE AGUAS RESIDUALES ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO AMBIENTAL	20
CULTIVO DE FLOR	19
SECCIÓN R ACTIVIDADES ARTÍSTICAS DE ENTRETENIMIENTO	19
CULTIVO DE PALMA	18
COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO	9
AZUCAR	7
ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES ARL	5
ACTIVIDADES VETERINARIAS	4
TRANSPORTE FLUVIAL	3
PUBLICIDAD	2

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial. OneDrive acciones de inspección.

Información de las inspecciones general realizadas a nivel nacional por sector económico de exportación:

ACCIONES DE INSPECCION GENERAL REALIZADAS POR SECTOR ECONOMICO DE EXPORTACION. ENERO – DICIEMBRE 2021

SECTOR ECONOMICO	INSPECCIONES GENERALES REALIZADAS
SECCIÓN B_EXPLOTACIÓN_DE_MINAS Y CANTERAS	138
HIDROCARBUROS	97
EXPLOTACIÓN_DE_MINAS Y CANTERAS	81
PUERTOS	27
CULTIVO DE FLOR	19
CULTIVO DE PALMA	18
AZUCAR	7
TOTAL	387

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial. OneDrive acciones de inspección.

2.3.2. Completar las inspecciones del trabajo dentro de los tiempos establecidos.

Es importante señalar que las actuaciones administrativas que se adelantan por parte de la Inspección del Trabajo, indistintamente de la materia o infracción sobre la cual traten, se desarrollan siguiendo igual procedimiento reglado por la Ley, en particular por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo – Ley 1437 de 2011 – y la Ley 1610 de 2013, Ley de la Inspección del Trabajo. El procedimiento adelantado fue detallado en la primera parte de este documento.



En todo caso, la Inspección del Trabajo tiene el fuerte compromiso de dar cumplimiento a los términos señalados por la normatividad colombiana respecto de sus procedimientos administrativos y ha venido ajustando sus procesos y estructuras para tal propósito. Sin embargo, se hace necesario señalar que los dos últimos años (2019 y 2020) han sido particularmente complejos para la Inspección del Trabajo, puesto que en el año 2019, se presentó el cambio en la planta de personal de Inspectores de Trabajo como resultado del Concurso de Provisión de Cargos realizado, lo cual, dificultó bastante la ejecución de los procedimientos sancionatorios hasta que se ocuparon la totalidad de los cargos; en el año 2020, la situación de la Pandemia ocasionada por la COVID-19 impactó el desarrollo de los procedimientos administrativos sancionatorios, puesto que por los aislamientos ordenados en efecto de cuarentena se hizo necesario la suspensión de los términos procesales de las actuaciones administrativas a cargo del Ministerio del Trabajo en forma general.

Se busca mejorar el sistema de inspección de la ley laboral con el fin de garantizar que las inspecciones cumplan con los procedimientos y los plazos legales, y se lleven a cabo de conformidad con una estrategia de inspección nacional dirigida a los sectores en riesgo.

El compromiso del Ministerio del Trabajo por medio de la Dirección de IVC se ha visto reflejado en la elaboración, publicación y cumplimiento de todos y cada uno de los manuales que han sido emitidos para uso por los inspectores de trabajo en el cumplimiento de sus funciones. A la fecha contamos con 4 guías de inspecciones para inclusión en el manual de inspecciones, cuyo uso es obligatorio según la Resolución 1309 de 2013 las cuales son: dosificación de sanciones, procedimiento administrativo sancionatorio, ambiguas y disfrazadas relaciones de trabajo y actos atentatorios de los derechos sindicales. Hasta el momento han sido incorporadas al Manual del Inspector del Trabajo y Seguridad Social las dos primeras guías desarrolladas por la OIT. Las dos faltantes serán incorporadas en la actualización del Manual que se viene realizando. La OIT se comprometió a actualizar la guía denominada "Ambiguas y disfrazadas relaciones de trabajo" así como los check-list asociados a la misma.

A la fecha el Manual del Inspector de Trabajo se encuentra actualizado al 100%, sin embargo, debido a cambios recientes en la estructura de la Inspección del Trabajo y de las funciones de los Inspectores de Trabajo se ha iniciado un proceso de acondicionamiento de ciertas temáticas.

2.3.3. Mejorar el cobro de multas

Teniendo en cuenta las recomendaciones realizadas en el marco de los compromisos pos acceso de Colombia ante el Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la OCDE, la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo presenta los avances relativos al "Cobro de todas las multas pendientes por violaciones de subcontratación dentro de los tiempos legalmente establecidos" (1.8), "mejora en la recaudación de multas" (2.3.3) e "indicadores de cobro de multas" (3).

Cobro de Todas las Multas Pendientes por Uso Indebido de Subcontratación dentro de Los Tiempos Legalmente Establecidos

Después de que el Gobierno Nacional de Colombia sancionara la Ley 1955 del 25 de mayo de 2019, por medio de la cual se expidió el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, "Pacto por Colombia, pacto por la equidad" y se creara el "Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, y Control del Trabajo y la Seguridad Social (Fivicot), como una cuenta especial de la Nación, sin personería jurídica, adscrita al Ministerio del Trabajo (...)", el cual estaría



conformado por "las multas que se impongan por las autoridades administrativas del trabajo a partir del primero (1°) de enero de 2020, por la violación de las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo, así como a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical." (artículo 201), el Ministerio del Trabajo programó y ejecutó las siguientes cuatro (4) actividades relacionas con el proceso de cobro de las multas:

Reglamentación del Fondo

En desarrollo de lo regulado en la Ley 1955 del 25 de mayo de 2019, el Ministerio del Trabajo expidió Decreto 120 de 28 de enero de 2020, en donde se reglamentó el Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, y Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT).

El Artículo 2.2.3.2.5 del señalado decreto, dispuso que "El cobro y recaudo de las multas de que tratar el artículo anterior, estará a cargo de la respectiva área del Ministerio del Trabajo a la cual se le haya asignada tal función."

Cobro y Recaudo de Multas

De acuerdo con el numeral 6 del artículo 8 del decreto 4108 de 2011 y la Resolución No. 02530 de junio 20 de 2014 del Ministerio de Trabajo, le corresponde al Grupo de Cobro Coactivo de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo el "1. Adelantar de conformidad con la ley y los reglamentos, las actuaciones tendientes a gestionar el recaudo de las obligaciones claras, expresas y exigibles a favor del Ministerio del Trabajo que sean remitidas al Grupo para su cobro". 2. Ejecutar los procedimientos de cobro persuasivo, de cobro coactivo y demás procedimientos establecidos en la ley y en los reglamentos para gestionar el recaudo de las obligaciones cuyo cobro este asignado al Ministerio del Trabajo (...)".

Con el propósito de garantizar los principios de legalidad, debido proceso y garantía de los derechos, el Ministerio del Trabajo actualizó y complementó el procedimiento de cobro y recaudo de las multas impuestas a favor del Ministerio del Trabajo, mediante la expedición de la Resolución No. 2628 del 2 de diciembre de 2020, mediante la cual se adopta el Reglamento Interno de Recaudo de Cartera del Ministerio del Trabajo. El reglamento de recaudo está compuesto de X capítulos, e incorpora en un solo documento todos los asuntos relativos al procedimiento de cobro coactivo, desde la etapa de cobro persuasivo, pasando por la etapa de cobro coactivo, hasta la terminación del proceso, e incluyendo el flujograma de todas las etapas.

El Fortalecimiento Del Grupo De Cobro Coactivo

De conformidad con las atribuciones dadas al comité evaluador del Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, y Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT), mediante la Resolución 306 del 10 de febrero de 2021, el cual señala en su artículo séptimo que "el grupo de cobro coactivo de la oficina asesora jurídica del Ministerio del Trabajo será el encargado de adelantar el proceso de cobro persuasivo y coactivo de las multas impuestas a favor del Fondo. Para la confirmación, funcionamiento y sostenimiento de este equipo, serán asignados anualmente un porcentaje de los recursos recaudados por el Fondo. Cuando no existan recaudo o el mismo sea insuficiente, estos podrán ser solventados con recursos del Ministerio del Trabajo", en la sesión I del comité evaluador de fecha 09/04/2021, se asignó la suma de \$294.768.000 de pesos, para realizar el fortalecimiento del grupo de cobro coactivo de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo.

Con los señalados recursos, fueron contratados 13 contratistas que, desde la segunda quincena del mes de mayo de 2021, impulsan los procesos de cobro coactivo allegados a conocimiento de grupo de cobro coactivo.



Compra y puesta en funcionamiento del software de Cobro Coactivo

Producto de un proceso licitatorio, el Ministerio del Trabajo adquirió en agosto de 2020, un Software que brinda ayuda en el proceso de gestión de cobro de las multas impuestas a favor del Ministerio del Trabajo, al tiempo que garantiza la seguridad de la información y la integración con otros aplicativos de la entidad.

Con esta infraestructura legal, humana y tecnológica, el Grupo de Cobro Coactivo de la Oficina Asesora Jurídica realizó la siguiente gestión:

- Durante la vigencia 2020 llegaron a conocimiento del Grupo de Cobro Coactivo de la OAJ, un total de 96 sanciones ejecutoriadas con destino al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, y Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT), la cuales se convirtieron en 96 procesos de cobro coactivo por cuantía de \$ 1.348.218.161. de pesos.
- 2. De la misma manera, y respecto al año 2021, llegaron a conocimiento del Grupo de Cobro Coactivo de la OAJ un total de 737 sanciones ejecutoriadas con destino al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, y Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT) discriminadas de la siguiente manera: 1) 198 del año 2020 por valor de \$4.296.606.480 y 2) 539 del año 2021 por valor de 7.801.510.239 -que se convirtieron en 737 proceso de cobro coactivo por cuantía de \$ 12.098.116.719. (Información con corte 31/12/2021)
- 3. En total la cartera a 31/12/2021 del Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, y Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT), es de \$13.446.334.880, con 833 procesos de cobro coactivo activos.
- 4. El Grupo de Cobro Coactivo ha logrado el impulso del 100% de los procesos a su cargo. En este sentido, el estado de la totalidad de procesos según el aplicativo de cobro coactivo a 31/12/2021 es el siguiente:

N.º	ESTADO	CANTIDAD	% SOBRE EL NÚMERO DE PROCESOS	VALOR
1	En cobro persuasivo	636	76%	\$ 10.073.940.301
2	Mandamiento de pago	43	5%	\$ 498.911.929
3	Acuerdos de pago	2	0%	\$ 6.972.737
5	En otras actuaciones	152	18%	\$2.866.509.913
TOTAL		833		\$13.446.334.880
	Fuente: Aplicativo de cobro coactivo.			

Mejora en el Recudo de Multas





Desde el año 2020 hasta el año 2021, el Grupo de Cobro Coactivo ha logrado recuperar recursos por un valor de \$4,386,040,508 del total de los procesos abiertos con destino al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, y Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT).

Esto quiere decir que sobre el total de la cartera (\$13.446.334.880), se ha logrado recuperar el 33%.

RECAUDO CON DESTINO AL FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN, VIGILANCIA, Y CONTROL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL (FIVICOT)			
Año			
2020	\$1.487.949.268		
2021	\$2.898.091.240		
TOTAL	\$4.386.040.508		

Información Reportada por el SENA

Conforme a la información suministrada por el SENA, Total de multas que figuran en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA a 31 de diciembre de 2021: 3611, el total recaudado en el año 2021 corresponde a \$3.640.164.903,00 (pesos colombianos), y saldo a capital por cobrar de multas que figuran en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA a 31 de diciembre de 2021 corresponde a \$ 71.608.478.165,00 (pesos colombianos).

2.3.4. Desarrollo e implementación una estrategia de inspección nacional.

Anualmente la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial a través de la Subdirección de Inspección, elabora un plan integral de inspección cada año, a través del cual se planifica el desarrollo de las diferentes acciones de inspección, enfocando sus actividades en los sectores prioritarios identificados en el plan de acción y en los sectores con alta conflictividad laboral detectados por las direcciones territoriales a través de su análisis de riesgo laboral. Para esta labora se fijan metas a las Direcciones Territoriales las cuales de manera permanente reportar los resultados obtenidos.

Con el fin de continuar fortaleciendo la estrategia de inspección nacional, la Dirección de IVC y Gestión Territorial con el acompañamiento de la Universidad Militar de Colombia, desarrolló tres documentos necesarios para armonizar el sistema de IVC del sector Trabajo, los cuales son:

- Plan de Acción Interinstitucional de implementación de la política pública de IVC en materia laboral que incluye: Instancias Externas, Matriz de funciones, metas y resultados, Cadena de Valor y Unidad Organizacional Interna de PIVC
- Mapa Nacional y Regional de Riesgo Laboral incluyendo el resultado para cada una de las 36 sedes territoriales con el documento de índices de conflictividad laboral por sectores de la economía.
- Plan Nacional de Inspección, estructurado en tres pilares básicos: Promoción, Protección y Prevención.

Toda esta definición de estrategia concluyó con la formulación de la Política Pública de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo "Comprometidos con el trabajo decente 2020 -2030" desarrollando actividades de diagnóstico, compilación



de información y construcción de líneas de acción para consolidar un Sistema de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del trabajo confiable, oportuno, estratégico, de acción preventiva y proactiva con pertinencia territorial. Dicha Política fue adoptada mediante Resolución 345 del 11 de febrero de 2020, "Por medio de la cual se adopta la Política Pública de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo "Comprometidos con el trabajo decente 2020 -2030". La integralidad de la acción pública está soportada en el seguimiento de los principios de la política pública por lo que las líneas de acción principales a desplegar en la ejecución de la Política Pública son las siguientes:

- LÍNEA 1. Hacia un Sistema de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo: Confiable, oportuno, estratégico, autónomo, con pertinencia territorial.
- LÍNEA 2. Generación de un nuevo soporte normativo para la regulación del mundo del trabajo y de manera especial el desarrollo de la Inspección del Trabajo y sus funciones.
- LÍNEA 3. Generación de mecanismos de dirección y gobernanza del Sistema de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control.
- LÍNEA 4. Transformación cultural orientada hacia el respeto y garantía de los derechos de los trabajadores.
- LÍNEA 5. Promoción y fortalecimiento de las libertades sindicales y el derecho de asociación.
- LÍNEA 6. Fortalecimiento de las políticas de formalización y empleo.

A partir del desarrollo anterior, cada año se procede a la construcción del Plan Anual de Inspección, el cual busca el desarrollo de las facultades de policía administrativa laboral de las que están investidos los inspectores del trabajo y seguridad social, en virtud del artículo 3 de la Ley 1610 de 2013 y el artículo 486 del CST.

Para efectos de elaborar el plan y fijar las metas de las Direcciones Territoriales se tiene en cuenta la siguiente información:

- Número de inspectores (provistos) que en cumplimiento de sus funciones están habilitados para realizar visitas de inspección. (Reporte Oficina de talento Humano)
- Sectores económicos priorizados por los Directores Territoriales. (Análisis de Riesgo Laboral).
- Porcentaje de incidencia del sector económico. (Análisis de Riesgo Laboral)
- Sectores críticos contemplados en Tratados de Libre Comercio.

Los lineamientos establecidos en el Plan Anual de Inspección desarrollan una serie de objetivos y principios con el enfoque de la inspección laboral, entre los cuales se resaltan los siguientes:

Objetivos:

- Ampliar el espectro en el ejercicio de las funciones de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, frente a las nuevas formas de relacionamiento en el trabajo.
- Orientar la Inspección del Trabajo de un modelo reactivo coercitivo a un modelo que también integre la prevención, basada en la promoción de derechos, deberes y el diálogo social.

Principios:



- Principio Protector: Las autoridades deben propender por la protección de la parte más débil de las relaciones laborales, en aras de generar condiciones de equidad y propiciar actuaciones justas. El deber de protección al trabajo por parte del Estado supone que la institucionalidad genere y desarrolle mecanismos que permitan una capacidad de respuesta ágil y oportuna en el amparo y garantía de ejercicio tanto de libertades, como de derechos, en el relacionamiento individual y colectivo del trabajo.
- Diálogo social: El diálogo entre el Estado, los trabajadores y los empleadores se constituye en una estrategia
 fundamental para la construcción conjunta de un mundo del trabajo más justo y equitativo, donde la diversidad
 de intereses, la divergencia y el conflicto encuentren salidas en la deliberación democrática y aporten en los
 procesos de construcción de paz. El Estado como responsable y garante de los derechos de los trabajadores
 fortalecerá su papel rector en el marco de la gobernanza de las funciones de Inspección del trabajo.
- Prevención: La acción del Estado Colombiano estará orientada a fortalecer los mecanismos que aseguren condiciones justas y dignas en las relaciones del trabajo, para ello centrará su acción en un enfoque preventivo que permita enfrentar los riesgos de vulneración de los derechos de los trabajadores.
- Paz laboral: Es el desarrollo de condiciones laborales dignas para la garantía del equilibrio de las relaciones de trabajo, construyendo un escenario de equidad y justicia, en el cual trabajadores y empleadores cuenten con garantías para el ejercicio de sus derechos y las condiciones necesarias para el desarrollo del diálogo social.

Estos objetivos concretan los ejes estructurantes del sistema de IVC de la prevención y la protección, pues gracias a la modalidad preventiva, diálogo social y el principio protector se podrán detectar las posibles violaciones a las normas laborales y adoptar medidas correctivas de forma más oportuna, en defensa de los derechos de los trabajadores y de la legalidad laboral.

Es conveniente resaltar que la Constitución emplea los términos inspección, vigilancia y control, pero ni el constituyente ni el legislador han adoptado una definición única aplicable a todas las áreas del Derecho. En la sentencia C-570 de 2012, la Corte Constitucional concluyó que las funciones de inspección, vigilancia y control se caracterizan por lo siguiente:

- La función de inspección se relaciona con la posibilidad de solicitar y/o verificar información o documentos en poder de las entidades sujetas a control;
- La vigilancia alude al seguimiento y evaluación de las actividades de la autoridad vigilada;
- El control en estricto sentido se refiere a la posibilidad del ente que ejerce la función de ordenar correctivos, que pueden llevar hasta la revocatoria de la decisión del controlado y la imposición de sanciones.

En el caso de la inspección del trabajo los Convenios 081 y 129 de la OIT señala las facultades de los inspectores del trabajo y seguridad social, que son aplicables también en Colombia:

"(i) Los inspectores del trabajo que acrediten debidamente su identidad estarán autorizados:



- (a) para entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección;
- (b) para entrar de día en cualquier lugar, cuando tengan un motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección; y
- (c) para proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales se observan estrictamente y, en particular:
- (i) para interrogar, solos o ante testigos, al empleador o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;
- (ii) para exigir la presentación de libros, registros u otros documentos que la legislación nacional relativa a las condiciones de trabajo ordene llevar, a fin de comprobar que están de conformidad con las disposiciones legales, y para obtener copias o extractos de estos;
- (iii) para requerir la colocación de los avisos que exijan las disposiciones legales;
- (iv) para tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de analizarlos, siempre que se notifique al empleador o a su representante que las substancias o los materiales han sido tomados o sacados con dicho propósito.
- 2. Al efectuar una visita de inspección, el inspector deberá notificar su presencia al empleador o a su representante, a menos que considere que dicha notificación pueda perjudicar el éxito de sus funciones."

Las altas Cortes han señalado que la función de inspección se relaciona con la posibilidad de solicitar y verificar información o documentos en poder de los sujetos a control, con la finalidad de recaudar las pruebas necesarias para determinar si las entidades investigadas están cumpliendo con sus obligaciones legales (Sentencia C-165/19), por lo que en las acciones de inspección y vigilancia podrá exigirse la presentación de libros de contabilidad y demás documentos privados (Constitución Política artículo 15 inciso 4).

Con el fin de poder identificar y procesar las acciones de inspección que hacen parte del Plan Anual de Inspección se han adoptado los siguientes criterios de clasificación:

CRITERIOS	TIPO	DESCRIPCIÓN
Por el origen	Proactivas	Son las iniciadas de oficio, sin que medie una queja o alerta externa al ministerio.
1 of change	Reactivas (queja o querella)	Son las acciones iniciadas con ocasión de una queja o una alerta de violación de la legislación laboral.
Por la finalidad	Preventivas	Son las encaminadas al asesoramiento de los trabajadores y empleadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales. Buscan la adopción de medidas correctivas y preventivas oportunas para que no se violen normas laborales o cese la violación, así como evitar el escalamiento de conflictos, al facilitar espacios de



		diálogo entre las partes y dando un aviso previo antes de proceder con acciones coactivas.
	Protectoras	Las acciones con esta finalidad conllevan el acto de amparar, favorecer y defender los derechos y garantías de los trabajadores conforme al artículo 9 del CST.
Por la materia	Derechos individuales	La acción recae sobre derechos individuales del trabajo.
	Derechos colectivos	La acción recae sobre los derechos colectivos del trabajo.
Por el enfoque	Normas laborales	La acción recae sobre normas laborales.
For er enloque	Riesgos laborales	La acción recae sobre riesgos laborales.
	Generales	Buscan establecer el grado de cumplimiento de las normas laborales en forma general. Para esto se han identificado las infracciones más frecuentes por violación de las obligaciones a cargo de los empleadores.
Por el alcance	Específicas	Se focalizan en las alertas de posible violación de normas laborales, según el tipo de empleador o actividad que se realice y también un tema funcional de vigilancia en el cumplimento normativo.
	Especializadas	Recaen sobre empresas que ejecutan actividades complejas que demandan conocimientos especializados para hacer una correcta inspección, por ejemplo, en el sector hidrocarburos, minero, eléctrico, etc.
	Presencial	La acción se ejecuta mediante una visita presencial al lugar de ejecución de la relación laboral.
Por la	Virtual	La acción se ejecuta por medio de los canales disponibles gracias a las tecnologías de información y comunicación.
Modalidad	Documental	La acción se adelanta mediante requerimientos y respuestas hechas y dadas con soportes documentales.
	Mixta	Las acciones de inspección que combinan la presencialidad con requerimientos documentales.
	Singulares	Son las acciones realizadas solamente por inspectores del ministerio del trabajo.
Por el ejecutor	Conjuntas	Son las acciones ejecutadas de forma articulada con la participación de otras entidades públicas con competencias sobre el inspeccionado.

INDICADORES DE CUMPLIMIENTO DE LA LEY LABORAL

1) Resumen de regulaciones y legislación recientemente adoptadas

Resumen Regulaciones y Legislación 2021

Resolución 1126 de 2020. Por la cual se definen las condiciones generales para la operación del Sistema de Subsidio Familiar en el Sistema de Afiliación Transaccional - SAT. Capítulo II. Reglas generales de la







operación del Sistema de Subsidio Familiar en el Sistema de Afiliación Transaccional. Artículo 5. Operación del Sistema de Subsidio Familiar en el Sistema de Afiliación Transaccional. Los usuarios registrados en el portal web ¡Error! Referencia de hipervínculo no válida. realizar las transacciones de afiliación, reporte de novedades y consultas al SSF, según los roles y niveles de acceso que les sean asignados conforme con los términos establecidos en la normatividad vigente.

- Resolución 025 de 2021. Por el cual se modifica el artículo 10 de la Resolución 1126 de 2020 con el plazo de puesta en operación de las funcionalidades del Sistema de Subsidio Familiar a través del SAT. Se amplían los plazos establecidos para la entrada en operación de las funcionalidades del Sistema de Subsidio Familiar a través del SAT. MinSalud modifica el plazo para la entrada en operación del Sistema de Subsidio Familiar a través del SAT, y establece que durante el primer semestre de 2021 se realizará el proceso de validación y depuración de afiliados al sistema de subsidio familiar y a partir del segundo semestre entrarán en operación las funcionalidades.
- Resolución 083 de 2021. Por la cual se definen los lineamientos para la incorporación de la información y la interoperabilidad del Sistema de Subsidio Familiar SAT., respecto a los roles empleador persona jurídica y empleador persona natural. De la presente resolución destaca:
 - Se establecen obligaciones en cabeza de las CCF y de los empleadores.
 - Se establecen los formatos para el reporte de información.
 - Se determina que todas las entidades que participen en el acceso, registro, consulta, flujo y consolidación de la información (CCF y empleadores, especialmente), serán responsables del cumplimiento de la normativa de protección de datos.
- Resolución 772 del 7 de abril de 2021 que establece el lineamiento para el ejercicio de la función preventiva en la modalidad de aviso previo.
- Resolución 0315 de 2021 establece la nueva conformación de la Dirección Territorial Bogotá y orientaciones para la aplicación de la nueva estructura.
- Resolución 0996 de 2021 donde se establecen los lineamientos para asignar a los coordinadores de los Grupos Internos de Trabajo de las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales y del Nivel Central exceptuando Secretaria General y sus dependencias y el Despacho del Ministro y sus dependencias del Ministerio del Trabajo.
- Resolución 1369 de 2021 por medio del cual se adoptan los acuerdos pactados en la negociación colectiva 2021-2023, celebrando entre las Organizaciones Sindicales y el Ministerio del Trabajo.
- Resolución 2232 de 2021 por la cual se deroga la Resolución 3999 de 2015 expedida por el Ministerio del Trabajo y se definen las condiciones jurídicas, técnicas y operativas para la prestación y alcance de los servicios de gestión y colocación de empleo.
- Resolución 3162 de 2021 por la cual se modifica y adopta el Manual Especifico del Funcionamiento y Competencias Laborales para empleos de la planta de personal del Ministerio del Trabajo.
- Resolución 3238 de 2021 por la cual se modifica y adopta el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales para los empleados de la planta de personal del Ministerio del Trabajo, en particular las funciones de los Inspectores de Trabajo.
- Resolución 3455 de 2021 la cual asigna nuevamente las competencias a las Direcciones Territoriales y Oficinas Espaciales e Inspecciones de Trabajo.
- Resolución 4277 de 2021 la cual adopta la equivalencia entre salarios mínimos legales mensuales vigentes y unidades de valor tributario para las multas impuestas por el Ministerio del Trabajo.
- Circular 0029 de 2021 se define el trámite y recaudo de las multas impuestas por el Ministerio del Trabajo con destino al Fondo de Riesgos Laborales.
- Decreto 144 de 2022 por el cual se crean 355 cargos de Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

2) Inspección del trabajo

a. Número de inspectores y el tipo de contrato.



2017	2018	2019	2020	2021*
68 Carrera	68 Carrera	206 Carrera	600 Carrera	581 Carrera
22 Encargo	22 Encargo	20 Encargo	8 Encargo	9 Encargo
766 Provisionales	6 Periodo de Prueba	404 Periodo de	19 Periodo de	36 Periodo de
Total 856	751 Provisionales	Prueba	Prueba	Prueba
	Total 847	239 Provisionales	205 Provisionales	256 Provisionales
		Total 869	Total 832	22 Vacantes
				Total 904

Fuente: Ministerio del Trabajo, Subdirección de Talento Humano

*Corte: 17 de diciembre de 2021

b. Número de inspectores que participan en capacitación.

2017	2018	2019	2020	2021
		1.164 Cupos	254 Cupos	
869 Cupos	1.395 Cupos	Presenciales	Presenciales	1.376 Cupos
Presenciales	Presenciales	6.726 Cupos	2.261 Cupos	Virtuales
		Virtuales	Virtuales	

Fuente: Ministerio del Trabajo, Dirección de Inspección, Vigilancia y Control (IVC)

c. Número de inspecciones e investigaciones (totales y por separado por la subcontratación abusiva y el uso colectivo de pactos colectivos).

2017	2018	2019	2020	2021
Averiguaciones	Averiguaciones	Averiguaciones	Averiguaciones	Averiguaciones
Preliminares: 19.052	Preliminares: 14.592	Preliminares: 13.999	Preliminares: 10.146	Preliminares: 13.390
Procedimientos	Procedimientos	Procedimientos	Procedimientos	Procedimientos
Sancionatorios:	Sancionatorios:	Sancionatorios:	Sancionatorios:	Sancionatorios:
3.177	3.056	2.584	1.376	2.006

Distribución Inspecciones por temática año 2021

AVERIGUACIONES PRELIMINARES 2021 (Enero-Diciembre)		
INTERMEDIACIÓN LABORAL	3	
CONDUCTAS ATENTATORIAS	32	



INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS 2021 (Enero-Diciembre)			
INTERMEDIACIÓN LABORAL	2		
CONDUCTAS ATENTATORIAS	19		

Fuente: Ministerio del Trabajo, Dirección de Inspección, Vigilancia y Control (IVC)

d. Promedio de tiempo para concluir las investigaciones6.

2017	2018	2019	2020	2021
Hasta 291 días por				
disposición legal en				
los procedimientos				
sancionatorios donde	sancionatorios	sancionatorios donde	sancionatorios	sancionatorios
no se haya	donde no se haya	no se haya	donde no se haya	donde no se haya
adelantado una				
averiguación	averiguación	averiguación	averiguación	averiguación
preliminar.	preliminar.	preliminar.	preliminar	preliminar

Fuente: Ministerio del Trabajo, Dirección de Inspección, Vigilancia y Control (IVC)

3) Recolección de multas

a. Número y monto de las multas impuestas (totales y por separado por la subcontratación abusiva y el uso indebido de pactos colectivos).

2017	2018	2019	2020	2021
Número: 3.507	Número: 3.334	Número: 3.341	Número: 1.639	Número: 3.432
Monto Ejecutoriadas:				
\$27.869.262.803*	\$52.827.176.592*	\$28.044.732.496*	\$14.523.595.570*	\$25.374.054.248
Monto No				
Ejecutoriadas:	Ejecutoriadas:	Ejecutoriadas:	Ejecutoriadas:	Ejecutoriadas:
\$174.389.749.410*	\$71.631.781.945*	\$55.487.972.435*	\$18.251.686.493*	\$41.696.970.689
Monto	Monto	Monto	Monto	Monto Intermediación
Intermediación	Intermediación	Intermediación	Intermediación	Laboral: \$
Laboral:	Laboral:	Laboral:	Laboral:	2.985.978.104
\$113.804.518.789	\$23.944.781.697*	\$10.264.348.414*	\$2.406.185.110*	Monto Intermediación
Monto	Monto	Monto	Monto	Laboral Ejecutoriado:
Intermediación	Intermediación	Intermediación	Intermediación	\$ 741.710.912

⁶ El promedio de tiempo mostrado en el indicador corresponde al valor promedio calculado sobre el estándar definido en la Ley, esto es así, porque los procesos están sujetos a términos que se escapan del control de la Inspección del Trabajo. Sin embargo, si además de dicho valor, se quiere conocer el tiempo promedio real en que los expedientes se resuelven desde que se inicia la actuación hasta su culminación, el valor promedio a la fecha de este informe se estima en 547 días.



Laboral Ejecutoriado:	Laboral	Laboral	Laboral	Monto Pactos
N/D	Ejecutoriado:	Ejecutoriado:	Ejecutoriado:	Colectivos:
Monto Pactos	\$15.709.041.638*	\$1.622.723.454*	\$146.422.070*	\$ 187.292.090
Colectivos: N/D	Monto Pactos	Monto Pactos	Monto Pactos	
	Colectivos: N/D	Colectivos: N/D	Colectivos: N/D	

^{*}Valores en pesos colombianos

Fuente: Ministerio del Trabajo, Dirección de Inspección, Vigilancia y Control (IVC)

b. Número y monto de recaudo de multas (total y por separado por la subcontratación abusiva y el uso indebido de pactos colectivos).

2017	2018	2019	2020	2021
\$ 13.711.076.751	\$ 15.156.636.936	\$ 8.855.358.578	\$ 3.297.780.311	\$3.640.164.903
(3.026.734 €) *	(3.345.843 €) *	(1.954.829 €) *	(727.988 €) *	(803.570 €) *

^{*}Valores de Referencia Tasa de Cambio Media 18/01/22 Banrep.gov.co

Total, multas en el Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA a 31/12/21: 3.611

Saldo a capital por cobrar multas en el Servicio Nacional de Aprendizaje–SENA a 31/12/21: \$ 71.608.478.165 (15.807.645 €) *

Fuente: Ministerio del Trabajo, Dirección de Inspección, Vigilancia y Control (IVC)

c. Tiempo promedio de recolección de multas.

De acuerdo con regulado en la Resolución No. 2628 del 2 de diciembre de 2020, mediante la cual se adopta el Reglamento Interno de Recaudo de Cartera del Ministerio del Trabajo, la primera parte del proceso de cobro coactivo – conocida como etapa de cobro persuasivo – tiene una duración máxima de 45 días hábiles. (Punto 2 del Capítulo IV).

En esta etapa se busca invitar al deudor a cancelar las obligaciones a su cargo y a favor del Ministerio del Trabajo, de manera voluntaria y anticipada, bien sea de manera inmediata o a través de la concertación de fórmulas de acuerdos de pago.

La segunda parte del proceso de cobro coactivo – conocida como etapa de cobro coactivo – es la etapa que busca obtener el cobro inmediato y expedito de las obligaciones claras, expresas y exigibles a favor del Ministerio del Trabajo, mediante las facultades de cobro coactivo que tienen las entidades públicas, de conformidad con el Estatuto Tributario. Las decisiones que se toman dentro del mismo tienen el carácter de actos administrativos de carácter particular, de trámite o definitivos, según el caso, y se encuentran sometidos al control jurisdiccional que establece el artículo 835 del Estatuto Tributario concordante con el artículo 101 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, solamente para aquellos casos que prevé la ley.

Conforme al artículo 817 del Estatuto Tributario, el término de prescripción de la acción de cobro de las obligaciones a favor del Ministerio del Trabajo es de cinco (5) años, el cual se contará a partir de la ejecutoria de los actos administrativos que contengan obligaciones legalmente exigibles a favor del Ministerio del Trabajo.

Fuente: Ministerio del Trabajo, Dirección de Inspección, Vigilancia y Control (IVC)

3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

3.1. Construir un marco constructivo para el diálogo social, mediante:

3.1.1. Promoviendo un sistema de dos niveles de negociación sectorial y a nivel de empresas, elaborando las regulaciones sobre negociación sectorial en el Código del Trabajo

La convención colectiva, en Colombia, puede decirse que se trata de un acto jurídico de forzoso cumplimiento entre quienes lo suscriben, es decir, entre quienes se encuentra ligados por una relación laboral, so pena de incurrir en responsabilidad por su incumplimiento, según lo dispone el artículo 468 del Código Sustantivo del Trabajo. Esto es, se encuentran obligados tanto el empleador como los trabajadores, como quiera que se trata del cumplimiento de convenios que resultan de una negociación colectiva, en los cuales se establecen las condiciones rectoras de los contratos de trabajo que continúan en cabeza de cada uno de los afiliados hasta la terminación del contrato, evento en el cual desaparece la responsabilidad.

3.1.2. Eliminando la opción de negociar pactos colectivos;

Para el Ministerio del Trabajo es fundamental garantizar el diálogo social entre los actores tripartitos, por lo que se han tomado una serie de medidas regulatorias para mejorar la efectividad del diálogo social y las negociaciones laborales en el país. EL Ministerio del Trabajo expidió el Decreto 1631 de 2021 por medio del cual modifica el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, en lo que tiene que ver con la continuación de los derechos reconocidos en los acuerdos colectivos o que se encuentren contenidos en actos administrativos. También se establece una garantía para cumplir los acuerdos pendientes al final de la vigencia de un acuerdo colectivo. Adicionalmente regula que, en el marco de las negociaciones colectivas con los empleados públicos, se tendrá en cuenta lo relacionado con el principio de progresividad y la regla de no regresividad.

Se precisa que el convenio 98 no obliga a que la negociación colectiva se efectúe únicamente a través de sindicatos, por el contrario, determina que la afiliación de los trabajadores a un sindicato es voluntaria. De otro lado, el reconocimiento del derecho de negociación colectiva excluyendo totalmente a los trabajadores no sindicalizados, vulneraría este mismo convenio al establecer una diferencia injustificada en perjuicio de los trabajadores no representados por una organización sindical.

El uso de esquemas legalmente autorizados pero algunas veces usados indebidamente como los "pactos colectivos" y los "contratos sindicales" está siendo monitoreado de cerca, sancionado cuando es necesario y su impacto en la asociación sindical está bajo estudio de conformidad con las consideraciones de la OCDE, Estados Unidos y Canadá.

Por tanto, el Ministerio del Trabajo expidió unos actos administrativos mediante los cuales otorgan funciones a la Unidad de Investigaciones Especiales para adelantar investigaciones relacionadas con subcontratación ilegal y uso indebido de Pactos Colectivos y Contratos Sindicales y mediante los cuales se aumenta el número de integrantes de la Unidad de Investigaciones Especiales a 15.

⁷ Pactos Colectivos: El Pacto Colectivo, al igual que la Convención Colectiva, es un mecanismo de negociación colectiva que tiene por fin terminar los conflictos colectivos de trabajo, determinando las condiciones de trabajo durante su vigencia, y regido por las mismas normas que la Convención Colectiva. La diferencia radica en que los pactos colectivos están dirigidos a trabajadores no sindicalizados.







3.1.3. Extendiendo los acuerdos colectivos automáticamente a todos los empleados de una empresa, no solo a los miembros de sindicatos (erga omens)

En Colombia ya existe una disposición legal que contempla lo recomendado por la OCDE dentro del Código Sustantivo del Trabajo señala en el Artículo 471 sobre extensión a terceros:

- 1. Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados.
- 2. Lo dispuesto en este artículo se aplica también cuando el número de afiliados al sindicato llegare a exceder del límite indicado, con posterioridad a la firma de la convención.

3.1.4. Requiriendo a múltiples sindicatos en la misma empresa a formar un equipo de negociación para asegurar un acuerdo colectivo único;

Pese a que se discutido y analizado en la máxima mesa de diálogo social tripartita, como lo es la COMISIÓN PERMANENTE DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICAS SALARIALES Y LABORALES una posible reforma a los procesos de negociación colectiva por rama de actividad económica y tratamiento de dicha negociación por contratos colectivos laborales con organizaciones sindicales representativas, aplicables no solo a la empresa sino a grupos económicos, regiones, sectores económicos, e incluso nacionalmente, son algunas de las propuestas al texto del proyecto que modificaría el Decreto 089 de 2014, que trata del diálogo social y la negociación en el sector privado.

En Colombia, la negociación colectiva es la materialización del derecho a la asociación sindical, es el escenario más importante para los trabajadores organizados en busca de las reivindicaciones sociales y laborales por medio de los pliegos de peticiones.

Con la expedición del Decreto 089 de 2014, actualmente vigente, se mantiene la dinámica de la presentación de estos pliegos y de sus comisiones negociadoras cuando existen dos o más organizaciones sindicales en una misma empresa. El decreto tiene el propósito de acabar las supuestas complicaciones de las negociaciones colectivas con múltiples sindicatos sin que se este, en ninguna circunstancia transgrediendo la libertad, autonomía, y representatividad sindical, sino por el contrario, se atiende a los principios de eficacia, celeridad y eficiencia para lograr los fines de la negociación colectiva, generando ser concretos en la interlocución en las conversaciones, generando unicidad del conflicto colectivo.

Se insiste por parte por parte del Gobierno Colombiano, generar más eficacia en las negociaciones del sector privado, generando un espacio de negociación conjunta y consolidada, para aunar esfuerzos entre las partes empleadora y trabajadora del sector privado bajo una sola negociación que abarque el mayor número de personas beneficiadas con la firma de acuerdos.



3.1.5. Otorgando el derecho a huelga a las organizaciones sindicales de más alto nivel;

El artículo 417 del Código Sustantivo del Trabajo consagra que ..." Todos los sindicatos tienen, sin limitación alguna, la facultad de unirse o coaligarse en federaciones locales, regionales, nacionales, profesionales o industriales, y éstas en confederaciones. Las federaciones y confederaciones tienen derecho {al reconocimiento} de personería jurídica propia y las mismas atribuciones de los sindicatos, salvo la declaración de huelga, que compete privativamente, cuando la ley la autoriza, a los sindicatos respectivos o grupos de trabajadores directa o indirectamente interesados".

Amparada en esta prerrogativa legal, de manera jurisprudencial, como se manifestó en el Primer Informe Pos acceso de Colombia al Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la OCDE, mediante sentencia C-797 del 2000 de la Corte Constitucional, existe tal restricción, reconociendo tal protestas a los sindicatos, ya que dentro de su objetivo se encuentran: representar los intereses comunes de los trabajadores frente al empleador, lo cual se manifiesta primordialmente en la integración de comisiones de diferente índole, en la designación de delegados o comisionados, en la presentación de pliego de peticiones, en la negociación colectiva y la celebración de convenciones colectivas y contratos colectivos, en la declaración de huelga y la designación de árbitros de acuerdo con las previsiones de los artículos 373 y 374 del Código Sustantivo del Trabajo.

3.1.6. Asegurando que todos los trabajadores, independiente del estatus legal bajo el cual trabajen, se puedan unir a sindicatos en la práctica;

El derecho de asociación sindical en Colombia es un derecho fundamental, el cual constituye una modalidad del derecho de libre asociación, como quiera que aquel consiste en la libre voluntad o disposición de los trabajadores para constituir formalmente organizaciones permanentes que los identifique y los una en defensa de los intereses comunes de profesión u oficio, sin autorización previa de carácter administrativo o la injerencia o intervención del Estado o de los empleadores, conforme lo consagran los artículos 39 y 55 de la Constitución Política.

Corolario a lo anterior, se ratifica por el Gobierno de Colombia la conformación, afiliación, la redacción sus propios estatutos y depósito documental de las organizaciones sindicales, cualesquiera que fuera la categorización de los trabajadores, ya sea dependientes o independientes.

El artículo 39 de la Constitución únicamente excluyó a los miembros de la fuerza pública, con el objeto de preservar su absoluta imparcialidad, pues la función que cumplen tiene por fin primordial la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad del territorio y del orden constitucional.

Vale la pena destacar, que mediante Sentencia de Tutela 7928 de 2020, se manifiesta la Corte Suprema de Justicia, que los sindicatos de empresa pueden integrarse por personas que se encuentren vinculados mediante la modalidad de contratación civil o comercial que presten servicios a la misma empresa.

Sobre este enfoque diferente, en aplicación al Convenio 87, la Alta Corporación concluye:

"Así las cosas, el término «trabajadores» previsto en ambas normas debe entenderse en un sentido amplio y no limitado a la categoría de «empleados asalariados» o «subordinados», de manera que, bajo ese argumento, se itera, no puede excluirse de los sindicatos de empresa a los trabajadores independientes, so pena de violar el derecho de libertad sindical e igualdad. Interpretación que guarda armonía con lo consagrado en el Convenio 87 de la OIT,



instrumento internacional que tiene fuerza vinculante y que hace parte del bloque de constitucional, dentro del ordenamiento jurídico interno."

De otra parte, en cuanto al "estatus legal bajo el cual trabajen" cabe resaltar que la Corte Constitucional en su Sentencia C-1188/05 declaró exequible el artículo 383 del Código Sustantivo del Trabajo, amparando su derecho a la sindicalización, en el entendido que éste rige también para aquellos trabajadores mayores de 12 años y menores de 14 años, siempre y cuando trabajen de manera excepcional en condiciones especiales de protección.

Es así, como "La Corte declarará la constitucionalidad de la norma, en el entendido que esta disposición rige también para los trabajadores mayores de 12 años y menores de 14, siempre y cuando trabajen de manera excepcional en condiciones especiales de protección. No existe entonces un criterio razonable que permita efectuar una clasificación normativa, en la que se discrimine a un grupo de trabajadores, aún más si se trata de niños quienes tienen garantizados sus derechos de manera primordial. El requerimiento esencial del derecho social según se ha visto es la necesidad para participar en la protección de sus derechos que no sería otros que aquellos que solo se pueden garantizar en colectividad...".

Por último, ratificamos la garantía que tienen los trabajadores que tienen vinculación de índole misional, a través de empresas de intermediación laboral legalizadas como las denominadas 'temporales' sí tienen derecho a afiliarse a un sindicato. Además, las empresas de servicios temporales están obligadas a negociar los pliegos de peticiones que presenten los trabajadores que hayan enviado en misión a las empresas que contrataron sus servicios y que hagan parte de un sindicato de industria.

3.1.7. Recolectando datos sistemáticamente sobre negociación colectiva para monitorear su evolución.

Con el apoyo del Gobierno de Canadá, se encuentra en desarrollo el registro sobre las negociaciones colectivas en las empresas con el fin de monitorear su evolución.

Conforme a esto el Ministerio del Trabajo ha venido desarrollando el <u>SISTEMA DE INFORMACIÓN DE ARCHIVO SINDICAL – SIAS</u>, el cual tiene como características primordiales:

- Desarrollo e implementación del SIAS para garantizar la protección de los derechos sindicales previstos en la Constitución y Leyes colombianas.
- Cobertura: Nacional para 12.350 Organizaciones Sindicales aproximadamente.
- Tasa de crecimiento anual: 10 a 15% por nuevas Organizaciones o adición de información existente.
- Organización contratada: Agencia Nacional de Gobierno Digital MINTIC Colombia y la Organización Internacional del Trabajo.
- Fecha de inicio y terminación: Septiembre de 2019 Diciembre 2021.
- Estado del proyecto: Pruebas finales, capacitación de usuarios MINTRABAJO, implementación.

Beneficios del SIAS:

- Permite crear a las Organizaciones Sindicales.
- Mantiene la información fidedigna de sus estatutos, pactos, convenios, acuerdos, contratos y demás actuaciones.
- Emite todas las certificaciones requeridas por las Organizaciones Sindicales.
- Genera los reportes y estadísticas sobre la materia.



Ventajas generales:

- Sistema modular en línea apoyado en tecnologías de punta.
- Estructura basada en microservicios.
- Orientado al manejo directo de los usuarios de las Organizaciones Sindicales.
- Simplificación y agilización de trámites.
- Generación de información instantánea



Implementación

- Canal virtual: 19 de Noviembre de 2021
- Procesos de ajustes y corrección de incidentes de software.
 - Ajustes a la arquitectura del sistema

Fase 2

- Proceso de ingeniería de software:
 - Registros y depósitos históricos
- · Canal presencial registros y depósitos
- Ejecución de carta acuerdo con OIT

3.2. Adicionalmente, Colombia debe reflexionar sobre alternativas a la prohibición total de huelgas en servicios esenciales (por ejemplo, huelgas condicionadas a un servicio mínimo) y considerar la reintroducción de la mediación en el proceso colectivo de resolución de disputas.

El Gobierno de Colombia ha garantizado de derecho a la huelga como uno de sus derechos que se encuentra consagrado en el artículo 56 de la Constitución Política. Este derecho está estrechamente relacionado con los principios constitucionales de solidaridad, dignidad y participación (CP art. 1) y con la realización de un orden social justo (CP art. 2), por lo cual cumple finalidades fundamentales para el Estado social de derecho como: equilibrar las relaciones entre los patrones y los trabajadores, resolver los conflictos económicos colectivos de manera pacífica y materializar el respeto de la dignidad humana y de los derechos de los trabajadores.





En este sentido, la huelga es fundamental para la conformación de un Estado democrático, participativo y pluralista, pues surge de la necesidad de conducir los conflictos laborales por cauces democráticos.

También se ha señalado que la huelga es un derecho que responde "a la utilidad pública, al interés general de un Estado que se concibe a sí mismo como un Estado social, constitucional y democrático de Derecho, en cuanto se encuentra encaminado a hacer efectivos los derechos de la gran mayoría de los trabajadores asalariados y a buscar un mayor equilibrio, justicia y equidad en las relaciones laborales propias de un modelo económico capitalista basado en la dinámica trabajo-capital.

Es así, como el Ministerio del Trabajo, a través de los diferentes espacios de diálogo social, ha realizado acompañamiento en huelgas en servicios públicos esenciales, como en el sector salud (Hospital San Francisco de Asís, Hospital Rosario Pumarejo de López) dando alcance de aplicación a la Sentencia 1680 de 2020, debido a causas imputable al empleador, por no pago de salarios y prestaciones sociales, sin los procedimientos previos de los artículos 444 y 445 del C.S.T. Este criterio cambia al considerar la huelga es posible en los servicios mínimos.

3.3. Con un mejor diálogo social y una negociación colectiva reforzada, Colombia debe considerar un ajuste gradual en el muy alto salario mínimo para devolverlo a su rol original de piso salarial en lugar de norma salarial.

Desde un ámbito conceptual

Sea lo primero manifestar que el Salario Mínimo en Colombia " es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural." (artículo 145 del Código Sustantivo del trabajo)

Entonces el salario mínimo es la cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus trabajadores por la prestación personal del servicio durante un periodo determinado y que permita atender sus necesidades y las de su familia. Por lo anterior, el salario mínimo tiene 4 finalidades:

- 1. Garantizar al Trabajador que no se paquen salarios inferiores que afecten sus derechos fundamentales.
- 2. Garantizar el poder adquisitivo de los trabajadores.
- 3. Garantizar el mínimo vital y móvil y la vida digna de los trabajadores.
- 4. Superar los índices de pobreza y reducir la desigualdad.

El salario mínimo en Colombia, de conformidad con la actual disposición legal, es único para todo el territorio nacional y fijado para cada año.

Desde un ámbito jurídico y jurisprudencial

El salario mínimo en Colombia rige apartir de la siguiente normativa:





Art. 25 de la Constitución Política de Colombia: Establece que el Trabajo es un Derecho y una obligación Social y goza de todas sus modalidades de protección especial del Estado ...

-.Art. 53 Constitución Política de Colombia, establece como uno de los principios mínimos fundamentales en materia laboral una remuneración mínima vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad en el Trabajo.

Artículo 145 del Código Sustantivo del Trabajo: "Salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural."

Además establece que para fijar el salario mínimo deben tomarse en cuenta el costo de la vida, las modalidades del trabajo, la capacidad económica del empleador y las condiciones de cada región y actividad.

Ley 278 de 1996: Por medio de la cual se crea la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales instituida en el artículo 56 de la Constitución Política. Entre sus funciones se encuentra la de fijar de manera concertada el salario mínimo de carácter general, teniendo en cuenta que se debe garantizar una calidad de vida digna para el trabajador y su familia.

En efecto el artículo 8 de la Ley 278 de 1996 dispone lo siguiente:

"ARTICULO 8º. Las decisiones de la comisión serán adoptadas por consenso. El voto de cada sector representativo será el de la mayoría de sus miembros.

PARÁGRAFO. Para la fijación del salario mínimo, la comisión deberá decidir a más tardar el quince (15) de diciembre. Si no es posible concertar, la parte o partes que no estén de acuerdo deben, obligatoriamente, explicar por escrito las razones de la salvedad dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes. Las partes tienen la obligación de estudiar esas salvedades y fijar su posición frente a ellas en el término de las siguientes cuarenta y ocho (48) horas. De nuevo, la comisión deberá reunirse para buscar el consenso según los elementos de juicio que se hubieren allegado antes del treinta (30) de diciembre.

Cuando definitivamente no se logre el consenso en la fijación del salario mínimo, para el año inmediatamente siguiente, a más tardar el treinta (30) de diciembre de cada año, el gobierno lo determinará teniendo en cuenta como parámetros la meta de inflación del siguiente año fijada por la Junta del Banco de la República y la productividad acordada por el comité tripartito de productividad que coordina el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; además, la contribución de los salarios al ingreso nacional, el incremento del producto interno bruto (PIB) y el índice de precios al consumidor (IPC)."

En Colombia no ha habido hasta la fecha reforma alguna a partir de la expedición de la Ley 278 de 1996 en relación con la metodología, cálculo y procedimiento para la fijación del salario mínimo.

El Reajuste Salarial en Colombia se efectúa reconociendo la perdida de capacidad adquisitiva del dinero y se actualiza cada año. El Reajuste anual se realiza de conformidad con los factores enunciados en el artículo 8 de la Ley 278 de 1996, esto es el IPC, el PIB, la productividad y la contribución de los salarios al ingreso nacional, además de factores enunciados en la jurisprudencia nacional (sentencia C-815 de 1999).

De manera tal que la norma antes relacionada señala cuál es el procedimiento y las respectivas etapas que se deben evacuar para fijar de manera concertada el Salario Mínimo Legal Vigente para cada anualidad. En tal sentido, la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, deberá sesionar cuantas veces sea conveniente, hasta el 15 de diciembre de cada año, a fin de tratar de buscar consenso sobre el incremento porcentual de la asignación salarial que regirá el año siguiente.



De no darse tal acuerdo en cuanto al monto salarial, deberán, las partes que no estén conformes, expresar por escrito los motivos de su inconformidad para que, a más tardar el 30 de diciembre, la Comisión Permanente de Concertación busque llegar a un consenso. No obstante, la norma dispuso que, si hasta el 30 de diciembre de cada año no hay concertación sobre el tema, será el Gobierno quien lo establecerá con base en parámetros como la meta de inflación del siguiente año, la productividad laboral, la contribución de los salarios al ingreso nacional, el incremento del PIB y el IPC del año que termina.

La normatividad de fijación del salario mínimo fue objeto de estudio de constitucionalidad mediante la Sentencia C-815 de 1999, en la que la Honorable Corte Constitucional retomó los criterios contemplados en la norma para colegir que son estos, en conjunto, los parámetros que se deben tener en cuenta para fijar el salario mínimo dentro de la facultad subsidiaria que recae en el Gobierno Nacional.

En esa ocasión la Corporación expresó:

(...)

"Así las cosas, vulneraría la Constitución una disposición legal que obligara al Gobierno a plasmar los aumentos periódicos del salario mínimo sobre la única base de la inflación calculada, prevista o programada para el siguiente año, con olvido de la inflación real que ha tenido lugar en el año precedente y que efectivamente ha afectado los ingresos de los trabajadores.

Más aún, la Corte coincide con lo expuesto por el Procurador General de la Nación en el sentido de que el Gobierno, en la hipótesis de la norma, debe ponderar los factores contenidos en ella, pero que, en todo caso el reajuste salarial que decrete nunca podrá ser inferior al porcentaje del IPC del año que expira. Y ello por cuanto, como el Ministerio Público lo dice, el Gobierno está obligado a velar por que el salario mantenga su poder adquisitivo, de tal forma que garantice el mínimo vital y móvil a los trabajadores y a quienes de ellos dependen. De lo contrario, vulnera el artículo 53 de la Constitución.

Acontece que la disposición materia del proceso no se circunscribe de modo exclusivo a las expresiones demandadas, sino que contiene otros elementos no menos esenciales para su comprensión y efectos, que se incorporan al impugnado para conformar un conjunto de parámetros y factores que el Ejecutivo debe tomar en cuenta al fijar el salario mínimo, y que esta Corporación también ha de considerar para establecer su constitucionalidad.

Según lo dicho, el fragmento legal impugnado no puede leerse aisladamente, descompuesto o sustraído del contexto del artículo, que debe entenderse y aplicarse de manera que ofrezca un sentido integral. Es decir, no puede ser la inflación esperada para el año siguiente el único factor en que se funde la motivación del Gobierno para fijar el monto del nuevo salario mínimo. Este debe progresar, para mantener e incrementar el poder adquisitivo de la moneda en manos de los trabajadores, teniendo en cuenta, con la misma importancia e incidencia, los demás parámetros que el artículo acusado contempla: la inflación real del período que culmina, medida a través del Índice de precios al consumidor (IPC), que señala el mínimo del aumento, según lo dicho; la productividad acordada por el Comité Tripartito de Productividad que coordina el Ministerio del Trabajo; la contribución de los salarios al ingreso nacional y elincremento del producto interno bruto (PIB); todo ello debe incluirse en la motivación expresa con apoyo en la cual se expida el decreto del Gobierno y orientarse a la luz de los principios constitucionales que ya se han recordado."

nforme Posacceso de Colombia ante el Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la 0.403

(...)

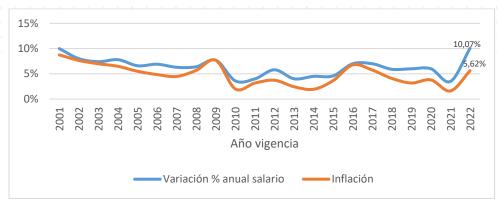
Conforme con lo explicado en la sentencia relacionada, para la fijación de la asignación salarial deben tenerse en cuenta todos los factores dispuestos en la norma y no solamente uno de ellos. Los factores para la determinación del Salario Mínimo no se deben entender en forma aditiva, debido a que ni la jurisprudencia ni la ley hacen tal interpretación. Dichos factores son los siguientes:

- 1. **ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR –IPC** El índice de precios en la economía. La Comisión observa este indicador de la siguiente manera:
- a. IPC año corrido enero noviembre del año en que se negocia. .
- Proyección de la inflación para el año en curso y el siguiente año fijado por la Junta del Banco de la República.
- c. IPC anual: por disposición del Consejo de Estado, el decreto debe estar motivado no sólo reacionando el IPC año corrido sino también el IPC anual o últimos 12 meses que también es publicado por el DANE.
- VARIACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL: El dato de productividad laboral que toma la Comisión Permanente de Concertación es la Productividad Total de los Factores y se calcula con base en la metodología KLEMS (Kapital, Labor, Energy, Material, Services) el cual fue adopatada desde 2019 por Colombia a través del DANE.
- PRODUCTO INTERNO BRUTO: La serie del Producto Interno Bruto que se toma, incorpora los datos del PIB observado para el periodo enero – noviembre, así como también los datos del PIB proyectado para el año en trámite.

Se puede entonces determinar que, al momento de fijar el salario mínimo, siempre se ha respetado el concepto de salario mínimo, vital y móvil, entendido como una asignación que va acorde a las condiciones de vida digna del trabajador y que mantenga su poder adquisitivo. En otras palabras, la mínima asignación que le asegure al trabajador sus necesidades básicas y que se ajusta anualmente de acuerdo con la variación del costo de vida. Por lo anterior, no puede concluirse que en Colombia tal asignación resulta alta, en tanto esta obedece a una serie de parámetros que no pueden dejarse de tener en cuenta, so pena de incurrir en incumplimiento de la norma.

Ahora bien, desde el punto de vista económico, debe mencionarse que la variación del salario mínimo siempre ha estado por encima de los porcentajes de inflación observado anualmente tal como lo muestra la gráfica 1. Esto no implica, en modo alguno, que dicha asignación tenga un comportamiento alto, sino que la determinación anual del monto del salario ha respetado siempre los mínimos parámetros para lograr que no se pierda el poder adquisitivo del dinero de los trabajadores, conforme con el nivel de precios a la economía y la variación de la productividad.

Grafica 1: Variación últimos 15 años entre salario mínimo e ínflación.



Fuente: DANE, Secretaría Técnica CPCPSL.

Debe reiterarse que la fijación del salario mínimo de manera concertada o unilateral obedece a los factores antes mencionados, resultando importante mencionar que históricamente se ha definido un salario mínimo que esté por encima del IPC, esto es, el salario mínimo fluctúa siempre conforme a la variación del IPC, esto asegura la conservación del poder adquisitivo de los trabajadores.

Desde el Diálogo Social

En virtud de lo dispuesto en la Ley 278 de 1996, la negociación del salario mínimo es una función que le corresponde a la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, instancia integrada de manera tripartita por empleadores, trabajadores y el Gobierno Nacional.

Entre noviembre y diciembre de cada año, la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales se reúne no sólo para aprobar de manera tripartita el calenadario de negociación sino para hacer todos los esfuerzos posibles y lograr un acuerdo del salario mínimo del siguiente año. Estas acciones de garantía en el diáogo social son pasos escenciales para mantener las buenas relaciones entre las partes como quiera que se llegue a un acuerdo o no. Además, lo anterior se da en cumplimiento del Convenio 144 de la Organización Internacional del Trabajo sobre "consulta tripartita" que tenemos ratificado con dicha organización para promover y fortalecer el diálogo social tripartito en escenarios o decisiones de relevancia o impacto nacional como lo es la fijación del salario mínimo.

Desde que la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales fue creada, se ha llegado acuerdo en ocho ocasiones para la fijación del salario mínimo en Colombia. Las catorce restantes si bien se garantizó el diálogo social entre las partes y realizando todos los esfuerzos posibles dentro de un marco de buenas relaciones entre los empresarios y los gremios, no se llegó acuerdos. Ver cuadro 1.

El último acuerdo llegado por la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales fue en diciembre del año 2021, el cual acordó un incremento del salario mínimo en la suma de UN MILLÓN DE PESOS (\$1.000.000), que representa un incremento del 10.07% para la vigencia 2022, dicha propuesta fue condensada en el Decreto 1724 del 15 de Diciembre del 2021, que decretó el salario mínimo vigente para el año.

La concertación del salario mínimo vigente para el año 2022, es un claro ejemplo de la apuesta del propósito del Gobierno Nacional de fomentar el Diálogo Social y dar relevancia a esta instancia tripartita de carácter Constitucional.



3.4. Esfuerzos y logros adicionales en temas de Negociación Colectiva

Además de los logros mencionados en relación con las acciones contenidas en esta recomendación enfocada en la negociación colectiva, cabe mencionar que, en la conmemoración del Día del Trabajo Decente en octubre de 2019, el Gobierno Nacional, avanzando en la generación de mejores condiciones laborales para los servidores públicos, expidió el Decreto 1800 de 2019, con el cual se instaló la Mesa "Por el empleo público, la actualización/ampliación de las plantas de empleo, la reducción de los contratos de prestación de servicios y garantizar el trabajo digno y decente" y se establecen mecanismos para la actualización de las plantas globales de empleo en las entidades públicas.

Como resultado del Acuerdo de la Negociación Colectiva de solicitudes de la Organizaciones Sindicales de los empleados públicos, el Gobierno firmó este decreto, con el fin de mantener actualizadas las plantas de personal y así mismo, crear una mesa de trabajo que tiene por objeto revisar la situación actual de las plantas de las entidades.

La promulgación de este decreto representó un hecho muy importante para la modernización del servicio público y para el mejoramiento de las condiciones laborales de los servidores, en un gran esfuerzo para garantizar los derechos de los trabajadores en Colombia.

Dicha normatividad plantea a las entidades públicas evaluar sus modelos de operación, revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios y garantizar que se ajusten a los parámetros de ley y determinar los empleos que se encuentran en vacancia y los que han sido provistos por nombramiento provisional.

Adicionalmente, se destaca la instalación de mesa de negociación colectiva del sector público, el pasado 04 de mayo de 2021. En dicha estarán presentes los delegados del Gobierno Nacional y de las 19 organizaciones sindicales que presentaron un pliego de peticiones, peticiones distribuidas en áreas como: cumplimiento de los acuerdos anteriores, política laboral, jornada laboral, entes territoriales, concurso de méritos y carrera administrativa, garantías sindicales y cumplimiento de los acuerdos, política salarial y prestacional, bienestar y capacitación. Así como temas de patrimonio público, entes territoriales y otras peticiones que surgen en los pliegos diferentes a estas materias.

El ministro del Trabajo, Ángel Custodio Cabrera Báez, señaló que en medio del desafío del Covid-19 se adelanta esta negociación porque es un derecho del cual el gobierno es garante para bien de los cerca de un millón 275 mil trabajadores del sector público y las entidades. Se logró el acercamiento de las organizaciones sindicales en cumplimiento al derecho de negociación colectiva y con el optimismo de poder avanzar en los acuerdos.

Por su parte, la directora (E) de la Función Pública, Claudia Hernández argumentó que para el Gobierno Nacional es un avance importante la instalación de la mesa de negociación, y que existe la meta dar discusión al pliego integrado para continuar mejorando las condiciones de los servidores públicos.

Las 19 organizaciones sindicales participantes son: CUT, CGT, CTC, UTC, (CTU-Usctrab Nacional, Estatal y Ambiental), CNT, CSPC, Fecotraservipúblicos, Fenaltrase, Únete, Fenascol, Fenaltraesp, Propaís, Fedeasonal, Fecospec y Utradec.

INDICADORES DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Descripción general de los reglamentos y la legislación recientemente adoptada;

Resumen Regulaciones y Legislación 2021

No se relaciona nueva legislación adoptadas específica durante la vigencia de 2021

ii. Número de convenios colectivos en el sector privado y en el sector público (total y recientemente firmados);

Es importante precisar que en el sector privado se denominan Convenciones Colectivas y en el sector público se llaman Acuerdos Colectivos de Negociación del Sector Público y tienen normatividad diferente.

	2017	2018	2019	2020	2021
Convenciones Colectivas	380	490	572	194	273
Acuerdos Colectivos	431	314	314	314	311
Total	911	804	886	987	584

Fuente: Ministerio del Trabajo, Dirección de Inspección, Vigilancia y Control (IVC)

iii. Número de trabajadores amparados por convenios colectivos en el sector privado y en el sector público;

Es importante precisar que en el sector privado se denominan Convenciones Colectivas y en el sector público se llaman Acuerdos Colectivos de Negociación del Sector Público y tienen normatividad diferente.

TIPO DE DEPOSITO	PRIVADO	PÚBLICO
CONVENCIONES COLECTIVAS	271	8
ACUERDO COLECTIVO	2	303

Fuente: Ministerio del Trabajo, Dirección de Inspección, Vigilancia y Control (IVC)

La negociación colectiva del sector pública con todas las centrales del país que permitió beneficiar cerca de 1.200.000 servidores públicos. Sin embargo, no es posible precisar el número de trabajadores amparados en el sector privado dado que el Grupo de Archivo Sindical no lleva registro de esta información.





iv. Número de pactos colectivos en el sector privado y en el sector público (total y recientemente firmados);

Pactos Colectivos					
	2017	2018	2019	2020	2021
Sector Privado	141	192	203	90	114

Fuente: Ministerio del Trabajo, Dirección de Inspección, Vigilancia y Control (IVC)

Es importante aclarar que solo en el sector privado se suscriben pactos colectivos. El Archivo Sindical no lleva registro de trabajadores beneficiados.

v. Número de trabajadores amparados por pactos colectivos en el sector privado y en el sector público;

El Archivo Sindical no lleva registro de trabajadores amparados por pactos colectivos.

vi. Número de tribunales de arbitraje convocados y resueltos.

2017	2018	2019	2020	2021
38	89	87	64	126

Fuente: Dirección de Inspección, Vigilancia y Control

vii. Número de huelgas y duración;

El OBSERVATORIO DE CONFLICTOS SOCIO-LABORALES- OCSL recoge datos sobre eventos como huelgas, aunque se aclara que no son datos oficiales, por incluir en la recolección fuentes abiertas. En este sentido, pongo a consideración la inclusión, en el apartado correspondiente a la negociación colectiva, que aborda los indicadores de diálogo social, de algunos datos:

- La Dirección de Derechos Fundamentales cuenta con un Observatorio de Conflictos Sociolaborales, una herramienta interna de información, caracterización y análisis, que ofrece insumos para coadyuvar en la gestión de la conflictividad sociolaboral en el MinTrabajo; realiza monitoreo permanente de eventos de conflictividad en redes sociales, páginas web, prensa y portales de información alternativa; cuenta también, como fuente de información, con los reportes de las direcciones y oficinas territoriales del Min. Trabajo. El OCSL registra la información en la plataforma de información SIOC, donde se registran los eventos de interés del MinTrabajo, se clasifican según su origen (causas), sector (de acuerdo con el actor que debe atender las demandas o reivindicaciones), alcance y ubicación geográfica y tipo de evento.
- En 2021 se registraron 2300 eventos, la información se sistematizó y clasificó en el sistema de información SIOC, lo cual sirvió como insumo para la producción de informes en los periodos de tiempo requeridos.
- En 2021 el OCSL elaboró 48 informes semanales, 11 informes mensuales y un informe final de conflictividad sociolaboral nacional y regional, los cuales fueron remitidos a las diferentes instancias del Min.Trabajo con competencia en el abordaje de conflictos: despacho del Ministro, Viceministerio de Relaciones laborales e inspección, Dirección de Inspección, Vigilancia y Control y Dirección de Derechos Fundamentales. Se



realizaron jornadas de socialización de la caracterización de eventos de conflictividad sociolaboral ante 1. los enlaces del observatorio en las oficinas territoriales del MinTrabajo, 2. la Dirección de IVC 3. la Dirección de Derechos Fundamentales- Subdirección de Promoción de la Organización Social. 4. La Dirección de Derechos Fundamentales y equipo ETH.

• El OCSL cuenta con enlaces en todas las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales del MinTrabajo y realiza capacitaciones permanentes a todos los enlaces para el reporte de información de conflictividad al observatorio y la carga de información en su plataforma de información SIOC. En 2021 se llevaron a cabo 6 reuniones de actualización del protocolo para el uso del Sistema de Información del Observatorio de Conflictos - SIOC (el cual fue socializado en 2020) y de asistencia técnica; Allí se reforzaron los lineamiento para el cargue de información en el sistema: tipo de información que se carga, indicaciones para la clasificación de los eventos y redacción, entre otros, y se actualizaron los usuarios, según confirmación de las DT; estos espacios contaron con la participación de 43 delegados de 29 direcciones y oficinas territoriales.

	OFTOOIT NI	41	4	/ 1	1 1/	
VIII	(`⊢I(`()II: Numoro do	caene activoe v elle	otanae V	numbro do cacos	cerrados y sus resultad	100
VIII.	CLICOII. Nullicio de	casos activos v sus	Clavas, v	Hullici U uc casus	CCITAUUS V SUSTESUILAU	103.

CASOS POR AÑO	ACUERDO	SIN ACUERDO	PENDIENTES	TOTAL CASOS	% EFICIENCIA POR AÑO
2017	11	8	0	19	58%
2018	12	4	0	16	75%
2019	19	1	0	20	95%
2020	12	1	7	20	60%
2021	14	0	10	24	59%
TOTAL	68	14	17	99	68%

Fuente: Dirección de Derechos Fundamentales, Ministerio del Trabajo

4. VIOLENCIA CONTRA SINDICALISTAS

4.1. Elaborar una visión de tolerancia cero para violencia y homicidios contra sindicalistas a través de un plan adecuado para adelantar reformas y acciones en línea con los convenios ratificados con la OIT.

En cumplimiento del compromiso institucional por la atención priorizada de las afectaciones sufridas por poblaciones específicas como las personas defensoras de derechos humanos y las personas sindicalizadas, la Fiscalía General de la Nación continúa con la implementación de las Estrategias descritas en el primer informe de seguimiento presentado a la OCDE en el año 2021. Tal y como se informó en el primer reporte de avance, la atención de la victimización contra estas poblaciones es un objetivo institucional definido desde el Plan de Direccionamiento Estratégico 2020-2024 "Resultados en la Calle y en los Territorios".

La Fiscalía continúa implementando las herramientas y mecanismos institucionales que permitan atender cada delito de acuerdo con sus particularidades así mismo continúa con el fortalecimiento de la Estrategia para la Investigación y Judicialización de homicidios contra las personas sindicalizadas y personas defensoras de derechos humanos,





incluidos los líderes sindicales⁸. En materia de amenazas, cómo se informará en este documento, la Entidad adoptó medidas de trabajo que permitieron el fortalecimiento de la respuesta institucional a este fenómeno.

En el año 2021 la Fiscalía General de la Nación tuvo conocimiento de 11 casos de homicidios contra personas sindicalizadas, 1 caso es conocido por las autoridades de la Jurisdicción Especial Indígena, 10 se investigan en la jurisdicción ordinaria y, hasta el momento, se han logrado avances investigativos hacia el esclarecimiento⁹ en el 30% de los casos.

Finalmente, la Fiscalía General de la Nación continúa con el seguimiento al delito de violación a los derechos de reunión y asociación desplegando acciones para su impulso procesal, así como para la cualificación de los conocimientos de los fiscales.

4.2 Fortalecer aún más el programa de protección para los miembros y líderes sindicales mediante:

4.2.1 Manteniendo recursos financieros adecuados para la Unidad Nacional de Protección:

Presupuesto correspondiente a la Unidad Nacional de Protección.

VIGENCIA	APROPIACIÓN VIGENTE	PRESUPUESTO EJECUTADO
2017	634.002.488.671	615.461.317.271
2018	830.363.870.243	741.385.075.517
2019	975.657.602.251	895.509.800.644
2020	1.108.813.887.817	943.342.871.883
2021	1.269.738.717.016	1.002.256.031.957

Presupuesto asignado para la protección de sindicalistas.

⁸ En determinadas circunstancias, las personas sindicalizadas pueden tener una doble condición. Por un lado, acceden a la protección constitucional por ser miembros de sindicatos, esta condición solo se verifica con la afiliación a un sindicato cualquiera. Por el otro, además de estar afiliadas al sindicato, pueden ejercer labores de promoción y defensa de los derechos humanos; en este caso, además de ser sindicalista, será considerada persona defensora de derechos humanos, de acuerdo con lo establecido en la Resolución de Naciones Unidas sobre Defensores de Derechos Humanos. En ese sentido, es importante aclarar que no todas las personas sindicalizadas tienen esa doble condición, dado que solo aplica para aquellas que ejercen actividades de defensa de derechos los humanos. Es por esto que algunos casos de homicidio son reportados por las organizaciones que siguen el comportamiento de los homicidios contra personas sindicalizadas – sin importar el liderazgo-, mientras que otros son reportados por las que siguen el comportamiento de los homicidios contra personas defensoras de derechos humanos; en ocasiones, varias víctimas son reportadas desde ambas perspectivas, como sindicalistas y como personas defensoras.

⁹ El indicador de avance en el esclarecimiento incluye únicamente los casos en los que la Fiscalía ha logrado determinar las condiciones de modo, tiempo y lugar en la que ocurrieron los hechos, ha identificado al presunto responsable y, cómo mínimo, ha logrado que un Juez de la República autorice la orden de captura. En este indicador se incluyen los casos en etapa de indagación con orden de captura vigente, imputación, juicio y en los que se ha emitido una sentencia condenatoria o se han precluido por muerte del indiciado.

AÑO	APROPIACIÓN VIGENTE UNP	PRESUPUESTO PARA LA PROTECCIÓN DE SINDICALISTAS	%
2017	634.002.488.671	54.149.635.293	9%
2018	830.363.870.243	42.889.000.054	5%
2019	975.657.602.251	39.986.188.070	4%
2020	1.108.813.887.817	37.452.967.731	3%
2021	1.269.738.717.016	33.936.648.164	3%

• Evaluaciones de nivel del riesgo- Año: 2012 a 2021:

NÚMERO DE EVALUACIONES DE NIVEL DEL RIESGO REALIZADAS-SINDICALISTAS							
Año		PONDERACIÓN					TOTAL
Allu	EXTRAOR	DINARIO	EXT	REMO	ORDIN	IARIO	IOIAL
2012	281	37%	0	0%	478	63%	759
2013	204	37%	1	0%	342	63%	547
2014	349	62%	0	0%	218	38%	567
2015	324	69%	0	0%	144	31%	468
2016	235	65%	0	0%	124	35%	359
2017	273	57%	1	0%	209	43%	483
2018	280	63%	0	0%	167	37%	447
2019	149	60%	0	0%	100	40%	249
2020	168	60%	3	1%	111	39%	282
2021	199	51%	2	1%	191	49%	392
TOTAL GENERAL	2462	6	7	0	2084	4	4553

Fuente: Consola SER. Subdirección de Evaluación del Riesgo, Fecha de corte del 01 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2021.

• Tipo de Estudio Realizado Año 2021:

SUBPOBLACIÓN	TOTAL
3.1 Dirigente Sindical	363
3.2 Activista Sindical	29
TOTAL GENERAL	392

Fuente: Consola SER. Subdirección de Evaluación del Riesgo, Fecha de corte del 01 de enero

TIPO DE ESTUDIO	TOTAL
Devolución Por CERREM	8



Evaluación de riesgo Otra Solicitud	47
Evaluación de riesgo primera vez	110
Reevaluación Por Temporalidad	202
Revaluación Por Hechos Sobrevinientes	25
TOTAL GENERAL	392

Fuente: Consola SER. Subdirección de Evaluación del Riesgo, Fecha de corte del 01 de enero al 31 de diciembre de 2021.

• Evaluaciones de nivel de riesgo sustentadas en amenaza, por: Origen:

ORIGEN	AÑO 2021
DESCONOCIDO	230
GRUPO ARMADO ILEGAL	20
SUBVERSIÓN	2
DELINCUENCIA COMÚN	3
DELINCUENCIA ORGANIZADA	2

Fuente: Consola SER-Amenazas. Subdirección de Evaluación del Riesgo, Fecha de corte del 01 de enero al 31 de diciembre de 2021

Información que reposa en las bases de datos del Grupo de Implementación de Medidas, con relación a los beneficiarios dirigentes sindicales, que cuentan con medidas de protección implementadas para los años 2018, 2019, 2020 y 2021.

	BENEFICIARIOS CON MEDIDAS DE PROTECCION IMPLEMENTADAS POBLACION RIESGO 3. DIRIGENTES SINDICALES								
POBLACION	CANTIDAD DE BENEFICIARIOS CON MEDIOS DE COMUNICACIÓN CHALECOS BOTONES PROTECCION BLINDADOS CONVENCIONALES TRASP REUBICACION								
2018	73	74	57	23	40	7	7	0	3
2019	77	53	50	24	56	11	15	0	2
2020	119	17	40	15	28	7	11	6	5
2021	44	28	39	6	51	11	8	0	0
Total general	313	172	186	68	175	36	41	6	10

Dirigentes y Activistas Sindicales con medidas de protección.



AÑOS	CANTIDAD DE BENEFICIARIOS CON MEDIDAS	FEMENINO	MASCULINO	COLECTIVIDAD
2018	371	38	333	-
2019	299	36	263	-
2020	296	34	262	-
2021	256	29	226	1

Fuente: Unidad Nacional de Protección (UNP)

4.2.2 Implementando, con colaboración cercana de los sindicatos, el mecanismo de protección colectiva recientemente desarrollado para los sindicalistas en riesgo.

NÚMERO DE SOLICITUDES DE PROTECCIÓN ATENDIDAS- RUTA COLECTIVA				
AÑO	INICIO DE	TOTAL		
ANO	NO	SI	TOTAL	
AÑO 2017	0	0	0	
AÑO 2018	16	2	18	
AÑO 2019	8	0	8	
AÑO 2020	11	0	11	
AÑO 2021	26	0	26	
TOTAL GENERAL	61	2	63	

Fuente: Grupo Servicio al Ciudadano. Fecha de corte: 01 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2021

Organizaciones sindicales que han solicitado ruta de protección colectiva:

NOMBRE DEL COLECTIVO	ESTADO
Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación - FECODE	DESISTIMIENTO
Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria - SINTRAINAGRO	CERRADO
Sindicato Nacional Étnico de Trabajadores y Trabajadoras del Sector Educativo de Colombia – SINETRASECOL	DESISTIMIENTO
Confederación de la Unión Sindical Colombiana del Trabajo CENTRAL C.T.U. USCTRAB	ACTIVO
Subdirectiva Norte de Santander Central Unitaria de Trabajadores (CUT)	ACTIVO
Asociación Colombiana de auxiliares de vuelo y demás	ACTIVO

Fuente: Unidad Nacional de Protección (UNP)



4.3 Demostrar progreso en reducir las tasas de impunidad para tanto violencia como para amenazas contra sindicalistas y crímenes contra el derecho de libertad de asociación y negociación colectiva mediante:

4.3.1. Asegurando que las investigaciones de crímenes contra sindicalistas sean una prioridad para el gobierno y manteniendo el Grupo Élite responsable de las investigaciones de crímenes contra sindicalistas en la Fiscalía General;

La Fiscalía continúa con la implementación de las diferentes estrategias descritas en el informe remitido en el año 2021, la estrategia de investigación y judicialización de delitos contra personas defensoras de derechos humanos y el seguimiento a los homicidios cometidos contra personas sindicalizadas siguen siendo un asunto prioritario para la Entidad.

Durante el año 2021, además de las dependencias señaladas en el informe anterior se contó con el apoyo de la Unidad Especial de Investigación en la atención de algunos casos de homicidios contra líderes sindicales, en el marco de implementación de la estrategia de investigación y judicialización de delitos contra personas defensoras de derechos humanos. La Delegada para la Seguridad Territorial continuó con los casos de homicidio en los que la persona pertenecía a un sindicato, pero no ejercía ningún tipo de labores de liderazgo.

En los resultados procesales por el delito de homicidio contra sindicalistas se explicará en detalle el comportamiento acumulado de este delito desde el primero de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2021.

Presupuesto

Tal como se indicó en el reporte anterior, la Fiscalía General de la Nación no tiene un presupuesto asignado para atender programas o temáticas específicas. El presupuesto de la Entidad se destina a la atención de dos grandes conceptos, funcionamiento e inversión.

En los que respecta al funcionamiento de la Entidad, para el año 2021 la Fiscalía General de la Nación tuvo un presupuesto de 4.056.603.300.000 de pesos colombianos (aproximadamente 924.476.595 Euros¹º). Con estos recursos, la Entidad debe cubrir los gastos de personal, adquirir bienes y servicios, financiar el programa de protección a víctimas y testigos, pagar las prestaciones sociales de los servidores de la Fiscalía y pagar los fallos de sentencias y conciliaciones.

Es importante señalar que esta información es pública y puede ser consultada por cualquier persona. En el caso particular, la Fiscalía, de conformidad con en el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011 y el artículo 9 literal b de la Ley 1712 de 2014, publica la información sobre el presupuesto, la ejecución presupuestal y los estados financieros en su página web: https://www.fiscalia.gov.co/colombia/transparencia-y-acceso-a-informacion-publica/#1519681728030-88388c84-a4a4

Cómo se indicó en la explicación de las estrategias, la investigación y judicialización de delitos cometidos contra personas sindicalizadas cuenta con el concurso de varias dependencias. Esto, por cuanto el ejercicio de la acción penal en estos casos demanda una acción coordinada y articulada de toda la institución y en ese sentido, resulta muy difícil cuantificar el presupuesto destinado a la aplicación de la Estrategia, toda vez que en ella intervienen, ocasionalmente, algunos funcionarios que apoyan el trabajo de los fiscales destacados para conocer la temática.

¹⁰ Tasa de cambio 25 de febrero de 2022, 4.388 pesos colombianos por 1 Euro.

4.3.2 Demostrando progreso tangible en la resolución de todos los crímenes contra sindicalistas, asegurando las condenas donde sea apropiado;

I. Homicidio contra Sindicalistas

Avances investigativos

A la Fiscalía General de la Nación le reportaron 98 casos con 100¹¹ personas sindicalizadas víctimas de homicidios, e investiga en la jurisdicción ordinaria un total de 95 casos con 97 víctimas¹². Estos hechos ocurrieron entre el 1º de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2021. La aplicación de las estrategias investigativas de la Entidad ha permitido que se logren avances en el esclarecimiento en el 43.16% (41 casos) de los homicidios de la siguiente manera:

- 13 casos en ejecución de penas con 16 Sentencias
- 16 casos en Juicio
- 3 casos con Imputación de cargos
- 8 casos en Indagación con orden de captura vigente
- 1 caso precluido

Es importante advertir que el avance procesal se reporta teniendo como fecha de corte el 31 de diciembre de 2021, es decir, que un caso ocurrido en el año 2017 ha tenido mayor tiempo de investigación que un caso ocurrido en el año 2021.

Es importante recordar que durante 2017 al 2021 por los homicidios cometidos contra sindicalistas se han proferido 16 sentencias en 13 casos. No obstante, durante este mismo periodo la Fiscalía General de la Nación no ha escatimando esfuerzos en continuar las investigaciones por hechos anteriores al 2017, se han proferido 156 sentencias condenatorias por homicidios contra sindicalistas.

La Fiscalía General de la Nación para el análisis, la asociación de casos y el diseño de proyectos investigativos que consolida para el abordaje de situaciones complejas utiliza una metodología para la investigación de homicidios atribuibles a organizaciones criminales diseñada por la Unidad Especial de Investigación. Esta metodología parte de la estrategia de investigación y judicialización de delitos contra personas defensoras de derechos humanos y la entidad, actualmente la aplica a otras poblaciones específicas.

La metodología está compuesta de 3 partes: los avances en el esclarecimiento, la sostenibilidad y la consolidación:

a. Avance investigativo hacia el esclarecimiento¹³: es el primer paso de la investigación y consiste en esclarecer los homicidios que ocurren contra poblaciones específicas, identificando al autor de la conducta y, si es el

¹¹ Este dato se obtuvo de una consulta realizada por la Subdirección de Políticas y Estrategia al sistema de información SPOA y la contrastación de la información con las Direcciones Seccionales de la Fiscalía, Informes de la Escuela Nacional Sindical y corroboración del Ministerio del Trabajo a través del registro sindical.

¹² Uno de los casos reportados se encuentra archivada por atipicidad de la conducta, esto quiere decir de conformidad con el artículo 79 del Código de Procedimiento Penal Colombiano "Cuando la Fiscalía tenga conocimiento de un hecho respecto del cual constate que no existen motivos o circunstancias fácticas que permitan su caracterización como delito, o indiquen su posible existencia como tal, dispondrá el archivo de la actuación. Sin embargo, si surgieren nuevos elementos probatorios la indagación se reanudará mientras no se haya extinguido la acción penal." Por esta razón no será considerado dentro de las estadísticas. Adicionalmente dos casos están siendo investigados por la Jurisdicción Especial Indígena.

¹³ El indicador de avance en el esclarecimiento incluye únicamente los casos en los que la Fiscalía ha logrado determinar las condiciones de modo, tiempo y lugar en la que ocurrieron los hechos, ha identificado al presunto responsable y, cómo mínimo, ha logrado que un Juez de la República autorice la orden de captura. En este indicador se incluyen los casos en etapa de indagación

caso, a sus coautores, a la organización criminal responsable (si aplica) así como las condiciones de modo, tiempo y lugar en las que ocurrieron los hechos. En este punto, la caracterización de la víctima a través del perfil victimológico ha adquirido una importancia capital en el marco de la Estrategia.

- b. La sostenibilidad: a partir del avance en el esclarecimiento de los casos, se continúa con un análisis estratégico que permita definir si existen o no elementos que permitan conexar o asociar algunas investigaciones, específicamente, si se identifican o no patrones en la ocurrencia de los delitos, bien sea desde la actuación del responsable o desde la calidad de la víctima, lo que incluye el entorno de su victimización y la relación con su labor de defensa de derechos humanos o líder sindical. En este punto, es vital una adecuada caracterización de la víctima y del territorio, desde las veredas hasta los municipios y los departamentos.
- c. La consolidación: en este último punto, se realiza la articulación con las dependencias de la Fiscalía, y se estructuran los procesos que permitan impactar a los responsables de los hechos sin importar el lugar que ocupen al interior de las organizaciones criminales. El impacto contra las organizaciones criminales está orientado hacia las 3 dimensiones del fenómeno delictivo (estructura armada, financiera y mecanismos de control de la población).

Esta metodología permite atribuir la responsabilidad penal a los diferentes niveles de mando al interior de las organizaciones criminales, no solo en un hecho concreto sino en situaciones de victimización- denominadas proyectos investigativos al interior de la Fiscalía General de la Nación- que involucran las afectaciones sufridas por poblaciones específicas y la población civil, según sea el caso.

Actualmente, la Fiscalía General de la Nación continúa analizando los homicidios contra sindicalistas ocurridos en los departamentos de Cauca y Valle del Cauca con el propósito de conocer si pueden ser vinculados a estos proyectos investigativos. Debe indicarse que la vinculación de un caso a esta iniciativa depende de factores estructurales cómo el autor de los hechos, la temporalidad de la conducta y la georreferenciación.

II. Artículo 200 violación de los derechos de reunión y asociación:

a. Naturaleza del delito

Es importante recordar que, en el artículo 200 del Código Penal se tipifica como delito la violación de los derechos de reunión y asociación. Este delito se creó¹⁴ con el fin de proteger el derecho a la libertad de asociación en el marco de las relaciones laborales, especialmente en lo relativo a los trabadores sindicalizados.

Con este delito se sancionan las siguientes conductas:

i) impedir una reunión lícita, ii) perturbar una reunión lícita, iii) impedir el ejercicio de los derechos que conceden las leyes laborales, iv) perturbar el ejercicio de los derechos que conceden las leyes laborales y, finalmente v) tomar represalias con motivo de huelga, reunión o asociación legítimas. De allí que el ilícito se configure, no sólo con el hecho de obstaculizar las reuniones legítimas de los trabajadores o sus manifestaciones, sino al

con orden de captura vigente, imputación, juicio y en los que se ha emitido una sentencia condenatoria o se han precluido por muerte del indiciado.

¹⁴ Por disposición legal este delito es querellable y requiere de la conciliación como requisito de procedibilidad. Desde el año 2017 a partir de la promulgación de la Ley 1826, el delito de violación de los derechos de reunión y asociación tiene un procedimiento penal especial abreviado que permite al proceso avanzar en un periodo de tiempo menor toda vez que modifica y suprime algunas actuaciones del procedimiento tradicional. Igualmente, este delito es querellable y la conciliación es un requisito de procedibilidad para poder ejercer la acción penal.



conculcar de forma grosera los derechos que la ley les ha concedido o tomar en su contra decisiones con motivo de su condición y actividad sindical"15.

La denuncia por el delito de violación a los derechos de reunión y asociación debe ser presentada por un trabajador sindicalizado o no sindicalizado o por una organización sindical (querellante)¹⁶ que considere que se encuentra frente a la ocurrencia de este delito, en un término no mayor a los 6 meses de ocurrido el hecho; se debe indicar contra quien se interpone la denuncia, para este caso contra un empleador o directivos o incluso empleados que hayan participado en el hecho (querellados).

La conciliación es de carácter obligatoria y debe surtirse ante el fiscal que corresponda, en un centro de conciliación o ante un conciliador, la no asistencia injustificada del querellante se entenderá como desistimiento de su pretensión. Si hubiere acuerdo en la conciliación se archivará el caso y el acta de conciliación tiene efectos de cosa juzgada cuando las partes logran acuerdos en sus pretensiones.

Acciones ejecutadas durante el año 2021.

Capacitación.

Tal como se mencionó en el informe entregado en el año 2021, con el apoyo de la Dirección de Altos Estudios se creó y llevó a cabo el curso de formación específico para que los fiscales e investigadores de los casos desarrollen herramientas que les permitan comprender aspectos relacionados con la temática del delito de Violación de los Derechos de Reunión y Asociación (Art. 200 C.P).

El mencionado curso contó con la participación de 49 servidores de la entidad adscritos a las diferentes Direcciones Seccionales del país, fue dictado por formadores de la Fiscalía General de la Nación y servidores adscritos al Ministerio del Trabajo. Los temas tratados fueron sumamente estratégicos y ajustados a la necesidad que evidenció la Dirección de Altos Estudios en la población objeto. La agenda desarrollada se concretó en las siguientes temáticas:

- Fundamentos sobre derechos colectivos del trabajo.
- Investigación y judicialización de delitos relacionados con la violación de los derechos a la libre reunión y asociación.
- Jornada de buenas prácticas Investigación y judicialización de delitos relacionados con la violación de los derechos a la libre reunión y asociación.
- Técnicas de conciliación en casos de violación de los derechos a la libre reunión y asociación.
- Procedimiento especial abreviado.

Jornadas de acompañamiento.

En consideración a las medidas de aislamiento ocasionadas por COVID – 19, una vez se autorizaron las labores presenciales, la Fiscalía General de la Nación decidió desarrollar acciones concretas para el impulso de la investigación del delito de violación a los derechos de reunión y asociación a través de la revisión de expedientes activos en las zonas del país en las que se presentan la mayoría de los casos relacionados con el delito de artículo 200. Es así como además del diseño y desarrollo del curso formativo se realizaron las siguientes actividades durante los meses de octubre y noviembre de 2021:

¹⁵ Radicado: 11001310405620080002202, Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, Sala Penal. Dos (2) de agosto de dos mil doce (2012). MP. Luis Mariano Rodríguez Roa.

¹⁶ Durante el proceso penal, el querellante puede desistir de manera voluntaria del proceso, así como puede dar por terminado el mismo al suscribir un acuerdo o conciliación frente al Fiscal hasta la etapa de investigación o frente al juez en la instancia del juicio. La participación de la víctima es fundamental para el avance de este.

- Acompañamiento a siete Direcciones Seccionales (oficinas regionales de la Fiscalía) Bogotá, Medellín, Santander, Cali, Atlántico, Bolívar y Magdalena Medio.
- Se destacó una fiscal de apoyo que cuenta con el conocimiento y la experiencia en la temática del delito y
 en la técnica del mecanismo de terminación anticipada como lo es la conciliación.
- En las visitas se logró convocar y desarrollar jornadas de conciliación, en las que participaron representantes legales de las empresas y de los sindicatos.
- Se realizó una revisión de 95 procesos en los que se investiga la violación a los derechos de reunión y asociación con el fin de darle impulso procesal a estos expedientes y orientar al fiscal del caso para que emita las órdenes a policía judicial según corresponda.

b. Universo de casos y avances investigativos.

La Fiscalía General de la Nación, en el periodo comprendido entre el 2017 y el 2021, recibió un total de 1.094 denuncias por el delito de Violación a los Derechos de Reunión y Asociación. 885 casos han sido terminados y 209 están activos, es decir el 19,1%, de los casos¹⁷.

En el delito bajo análisis, se realizaron las siguientes actuaciones para la terminación de la acción penal de los procesos que ingresaron a la Fiscalía, desde el primero de enero de 2017 a diciembre 31 de 2021¹⁸:

- En 73 casos, se llegó a un acuerdo con conciliación. Para estos casos, las partes, frente al Fiscal, acordaron terminar el proceso penal bajo el cumplimiento de condiciones de igual manera acordadas. Es muy importante indicar que el acuerdo conciliatorio tiene los mismos efectos de una sentencia proferida por un juez, lo que genera obligaciones puntuales para las partes. La conciliación entre las partes es fundamental en las formas de terminación de los casos, dado que contribuye a la paz laboral.
- 107 procesos terminados por desistimiento del trabajador o de la organización sindical denunciante. Este dato es importante, pues se trata de casos que tuvieron una salida negociada entre el trabajador y la empresa.
- En 75 de los casos se finalizó el proceso por conexidad, es decir, el Fiscal tomó la decisión de continuar la investigación bajo otra noticia criminal que compartía los mismos hechos, para analizar la situación de manera conjunta.
- 512 casos (46.8%) archivados. En el 55,86% de estos casos, se estableció que la conducta delictiva no existió. En el 28,9% de los casos, se efectuó el archivo por querellante ilegítimo.
- Otras causas: 115 casos culminaron la investigación por terminación de la acción penal, por preclusión, extinción de la querella, entre otros.

Por hechos ocurridos entre el 2017 y el 2021, se identificaron 209 casos activos, de los cuales 139 casos se encuentran en etapa pre procesal, susceptibles de llegar a una conciliación, 65 en indagación y 5 casos en etapa de juicio. 35

¹⁸ Los datos de gestión procesal se entregan acumulados y no por año, lo que quiere decir que los resultados en los casos se han obtenido durante todo el período, no en un año.



¹⁷ Respecto a las cifras entregadas se debe tener en cuenta que el sistema de información SPOA, es un sistema dinámico y las cifras registradas en él pueden variar de una consulta a otra partir de los cotidianos ejercicios de actualización que realiza la entidad; Las cifras entregadas en oportunidades anteriores pueden no coincidir exactamente.



despachos fiscales adelantan los procesos activos, de estos, 1 fiscal ha sido destacado en las zonas que concentran mayor número de procesos¹⁹.

4.3.3 Asegurando la resolución a tiempo de los casos de violencia y amenazas contra sindicalistas, incluyendo la contratación de un tercer juez laboral;

El fortalecimiento de las capacidades investigativas para la atención del delito de amenazas contra personas defensoras de derechos humanos es un objetivo definido en el marco de la Estrategia de Investigación y Judicialización de delitos contra personas defensoras de derechos humanos de la Fiscalía General de la Nación. La investigación de este delito representa un auténtico desafío para el equipo de trabajo de la Institución.

La Fiscalía General de la Nación diseñó y ha venido desarrollando desde el año 2016, la Estrategia de Investigación y Judicialización de delitos contra defensores de derechos humanos. Y a partir del año 2020 con el fin de contribuir a la garantía del derecho de acceso a la justicia, esta estrategia ha sido fortalecida por el señor Fiscal General.

En el marco del proceso global de fortalecimiento de la Estrategia de Investigación y Judicialización de delitos contra personas defensoras de derechos humanos, el señor Fiscal General de la Nación expidió la Resolución 0-0775 de 29 de abril de 2021 "Por medio de la cual se adopta un Grupo de Trabajo Nacional para la priorización, apoyo y respuesta inmediata a la investigación de amenazas contra personas defensoras de derechos humanos u otras poblaciones específicas, se modifica la Resolución 01223 de 19 de noviembre de 2020 y se crea un mecanismo de articulación entre el Grupo Nacional y las Direcciones Seccionales".

La Resolución fortalece el Grupo de Trabajo Nacional para la Investigación de Amenazas contra personas defensoras de derechos humanos y, además, crea un mecanismo de articulación entre el Grupo de Trabajo Nacional y los fiscales destacados en las Direcciones Seccionales para la atención de amenazas contra personas defensoras de derechos humanos. Con el objeto de lograr una mejor articulación interna, la Resolución define funciones precisas para los fiscales del Grupo de Trabajo, para el Coordinador del Grupo, para los fiscales encargados de conocer amenazas en las Direcciones Seccionales y para los Directores Seccionales.

Con esta nueva Resolución, se ratifica la figura de apoyo por parte del Grupo de Trabajo Nacional hacia las Direcciones Seccionales de la Delegada para la Seguridad Territorial. Los Directores Seccionales podrán solicitar el apoyo de los fiscales del Grupo de Trabajo Nacional cuando así lo estimen pertinente. Con la figura de apoyo, los fiscales del Grupo de Trabajo Nacional están facultados para adelantar los actos urgentes, los actos complementarios, las audiencias preliminares, así como cualquier otra actuación necesaria para el esclarecimiento de los hechos.

Así mismo, la Resolución adopta medidas para continuar con la intervención temprana de denuncias por amenazas contra personas defensoras de derechos humanos. Entre las medidas adoptadas, se resalta la designación de Fiscales destacados para la atención de amenazas contra personas defensoras de derechos humanos en las seccionales en las que se ha identificado que ocurre con mayor frecuencia este delito: Antioquia, Cauca, Caquetá, Córdoba, Chocó, Magdalena, Norte de Santander y Valle del Cauca

Esta Resolución se emite después de una revisión juiciosa de la Estrategia de Investigación y Judicialización de amenazas contra personas defensoras de derechos humanos que de tiempo atrás venía realizando la Entidad. Con las medidas adoptadas, se pretende regionalizar el modelo de investigación que ha permitido que se obtengan resultados relevantes en relación con las amenazas contra personas defensoras de derechos humanos y otras poblaciones específicas.

¹⁹ En años anteriores, se había reportado que se habían destacado 3 fiscales para el abordaje de los delitos del artículo 200. Actualmente, dado que ha disminuido la cantidad de casos activos, se mantienen 1 fiscal destacado, con el mismo criterio, es decir, zonas con mayor concentración de casos.





Regionalización Estrategia de Investigación y Judicialización de amenazas contra personas defensoras de derechos humanos y poblaciones específicas.



Durante el año 2021 el Grupo de Trabajo Nacional pasó a tener 10 fiscales, el fortalecimiento del grupo ha permitido la especialidad de algunos fiscales en temas específicos, así se ha designado un despacho únicamente para la atención de las situaciones priorizadas que incluye las amenazas contra personas sindicalizadas de acuerdo con lo reportado en el informe del año 2021. Con la regionalización de la Estrategia la apuesta de la Fiscalía General de la Nación consiste en dotar a los territorios de las capacidades técnicas suficientes para investigar amenazas contra personas defensoras de derechos humanos y poblaciones específicas.

Avances en investigaciones analíticas.

Desde el Grupo de Trabajo Nacional para la investigación de amenazas se ha avanzado en la definición de las situaciones que afectan a las personas sindicalizadas. Así, cómo se reportó en el informe remitido en el año 2021, se definieron tres situaciones priorizadas frente a las amenazas contra personas sindicalizadas: 1) Amenazas contra sindicatos en el Valle del Cauca. 2) Amenazas contra sindicatos que pertenecen al sector de extracción de recursos naturales. 3) Amenazas contra sindicatos que pertenecen al sector educativo.

Durante el 2021 se avanzó en la evaluación de la viabilidad de realizar asociaciones de casos para cada una de las situaciones priorizadas, se identificaron y priorizaron las noticias criminales que serán objeto de impulso en el 2022. Igualmente, se designaron fiscales de apoyo del Grupo de Trabajo Nacional para cada una de las situaciones.



En lo que refiere a las amenazas de los integrantes del Comité Ejecutivo de Fecode, el Grupo de trabajo Nacional para la investigación de amenazas priorizó los casos en los que las víctimas pertenecen al Comité Ejecutivo, para ello se elaboró un primer informe de asociación de casos, a través del cual fue posible identificar un total de cuatro noticias criminales que fueron priorizadas, ellas son las amenazas que se cometieron en el marco de las movilizaciones sociales y posturas de oposición al gobierno nacional durante los años 2019 y 2020. Estas carpetas procesales ya cuentan con el acompañamiento y apoyo por parte de un Fiscal del Grupo de Trabajo Nacional.

Frente a la situación generada por las amenazas en contra de líderes sindicales pertenecientes a gremios o asociaciones relacionadas con el sector de Hidrocarburos, el Grupo de Trabajo Nacional priorizó varias noticias criminales por hechos de amenazas a sindicalistas. Ahora en lo que respecta a las amenazas proferidas en contra de Líderes Sindicales pertenecientes a gremios o asociaciones relacionadas con el sector de los Hidrocarburos como integrantes de la organización sindical de multicanal Drummond, Carbones del Cerrejón, Sintraminercol, Unión Sindical Obrera de la industria del Petróleo y Sindispetrol, estas noticias ya fueron priorizadas y cuentan con el acompañamiento de un fiscal del Grupo.

Finalmente, y en lo que concierne a las amenazas de las que han sido víctimas los sindicalistas del Valle del Cauca, desde el grupo de trabajo se identificaron diez noticias criminales a partir de un informe de casos realizado por los analistas del grupo, noticias que han sido priorizadas y que cuentan con el acompañamiento de un fiscal del Grupo.

4.3.4 Publicando anualmente estadísticas sobre las investigaciones y acusaciones, además de los tiempos de los casos;

Como se señaló en el informe del año anterior, en la página web de la Fiscalía se publica la información sobre las sentencias por delitos cometidos contra sindicalistas. Cualquier persona puede acceder a estos datos ingresando al siguiente enlace:

https://www.fiscalia.gov.co/colombia/servicios-de-informacion-al-ciudadano/consultas/sentencias-crimenescontra-sindicalistas/

Los datos que se reportan en el presente informe serán actualizados anualmente y se publicarán tal y como se acordó con la OCDE en la opinión formal del 21 de marzo de 2018.

4.4 Evaluar la efectividad de la fase de conciliación obligatoria como es requerida por los procesos penales para el Artículo 200 del Código Penal.

En el informe presentado en el año 2021, la Fiscalía General de la Nación explicó la efectividad de la fase de conciliación obligatoria como requisito de procedibilidad en la investigación y juzgamiento del artículo 200 del Código Penal.

4.5. Examinar de manera crítica e independiente el rol del Escuadrón Móvil Antidisturbios (ESMAD) y su uso excesivo de la fuerza. En cooperación con los interlocutores sociales, tomar medidas para abordar las recomendaciones pendientes sobre casos serios y urgentes en el Comité de Libertad de Asociación de la OIT sobre violencia contra sindicalistas;

En el marco del Plan de Acción de Cooperación Laboral Colombia – Canadá 2018-2021, el Ministerio de Defensa, Nacional presentó el cuarto informe de Colombia en el marco de los compromisos derivados del Plan en referencia, en el cual señala que respecto al compromiso de realización del informe independiente sobre el papel que desempeña el ESMAD en las protestas sociales, el 04 de noviembre de 2021 se remitieron los Términos de Referencia elaborados por el Ministerio de Defensa Nacional para la realización del informe. Adicionalmente, menciona que el 28 de enero de 2022 se suscribió el Convenio de Asociación No. 003 entre el Ministerio de Defensa Nacional y la Universidad



Colegio Mayor Nuestra Señora del Rosario, en el cual quedó proyectado el informe en mención, y el cual se espera desarrollar en el primer semestre del año 2022.

Así mismo, para la vigencia 2021, la institución proyecto documentos doctrinales que orientaron el servicio de atención a manifestaciones públicas e intervención de disturbios, así:

- Directiva Operativa Transitoria 005 DIPON-DISEC-23.2 de fecha 01/03/2021 "Parámetros institucionales para la activación del sistema de anticipación y atención de manifestaciones públicas y control de disturbios en el territorio nacional". Documento que tiene por objeto establecer los lineamientos que orientan el servicio de acompañamiento a manifestaciones y control de disturbios, de manera que se brinden las garantías para e quienes ejercen el derecho de reunión y manifestación pública y pacífica; así como, garantizar los derechos de los demás ciudadanos que no participan en estas actividades.
- Instructivo 004 DISEC-ESMAD de fecha 09/03/2021, "Criterios para la identificación del equipo antimotines, utilizado por el personal de la Policía Nacional".
- Resolución 01716 de fecha 31/05/2021, "Por la cual se establece los parámetros del empleo de las armas, municiones, elementos y dispositivos menos letales para la prestación del servicio de policía".
- Instructivo 011 de fecha 07/06/2021, "Aspectos esenciales para la materialización del medio de policía uso de la fuerza en escenarios de manifestación pública".
- Instructivo 012 de fecha 08/07/2021, "Parámetros de actuación policial en el marco de las manifestaciones públicas".
- Guía Código: 1CS-GU-0011 "Para el empleo armas, municiones, elementos y dispositivos menos letales, en la Policía Nacional".

Normativa de los protocolos de intervención

El servicio en manifestaciones y control de disturbios por parte de la Policía Nacional, se presta de acuerdo a lo establecido en el "Manual para el servicio en manifestaciones y control de disturbios" y en el "Reglamento para el uso de la fuerza y el empleo de armas, municiones, elementos y dispositivos menos letales".

Acompañamiento por parte de los Entes de Control Es importante resaltar el acompañamiento por parte de los entes de control antes y durante el servicio en manifestaciones y control de disturbios, donde se destaca el acompañamiento del Ministerio Público (Procuraduría General de la Nación, Defensoría del Pueblo de Colombia y Personerías Municipales) y los gestores de convivencia de las alcaldías en las manifestaciones y en caso de ser necesario como veedores frente a las actuaciones de la Policía Nacional de Colombia. Igualmente, el Ministerio Público verifica los elementos de dotación y la identificación del personal, así como también en las situaciones de conflicto se agotan las instancias de persuasión, diálogo y mediación a través de los gestores de convivencia. Así mismo, la Institución ha acogido las recomendaciones dispuestas por la Procuraduría Delegada para la Defensa de los Derechos Humanos quienes han revisado los diferentes procedimientos del ESMAD. Finalmente, el proceso de incorporación de los funcionarios que integran este escuadrón, se sujeta a la búsqueda de un perfil acorde para la actuación en los procedimientos del uso de la fuerza y manifestaciones y altos niveles de tolerancia a la agresión. Miembros del ESMAD.

Para el año 2021 el ESMAD alcanzó 5.297 uniformados de los cuales 5.140 corresponden a hombres y 157 a mujeres, así:

Parte Escuadrón Móvil Antidisturbios 2021			
Género Total personal ESMAD			
Hombres 5.140			



Mujeres	157
Total	5.297

Capacitaciones

Los Escuadrones Móviles Antidisturbios, han cumplido un papel fundamental en el control de hechos violentos protagonizados por multitudes. En estos veintidós años, este grupo operativo ha logrado posicionarse como un referente para otros cuerpos de policía del mundo, también ha recibido el reconocimiento de gobiernos e instituciones, que resaltan las intervenciones y la labor que día a día realizan los hombres y mujeres que lo conforman. El ESMAD ha alcanzado un alto nivel de profesionalización, al punto que desde allí se genera la Doctrina en temas relacionados con la atención del servicio en manifestaciones, control de disturbios, empleo de dispositivos y armas menos letales entre otros. Así mismo, los uniformados que integran el ESMAD, van perfeccionando sus perfiles a través de capacitaciones académicas que les permiten fortalecer sus capacidades en términos cognitivos y prácticos. En este sentido, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021, el ESMAD realizó capacitaciones en programas nacionales, así:

Programas de capacitación nacionales

En el año 2021 se capacitaron 9.332 miembros de ESMAD en diversos temas a nivel nacional así:

No. CAPACITADOS	EVENTO ACADÉMICO	ENTIDAD OFERENTE
1.363	seminario actualización en manejo y control de Multitudes	
45	Curso Instructor Manejo y Control de Multitudes	DINAE
517	Curso control de multitudes y disturbios para la seguridad ciudadana	Directiva Administrativa Transitoria 015 "PlanAnual
45	Seminario Técnicas Docentes	de Formación, Educación
43	Diplomado actualización Curso en Soporte Vital y Evacuación en Emergencias	Continua e Investigación (PAE) para el Personal de laPolicía Nacional 2021"
45	Curso Soporte Vital y Evacuación en Emergencias	Hapolicia Nacional 2021
35	Diplomado Estrategia Planeación y Táctica para Comandantes de Grupos Antidisturbios	
1.528	Diplomado Derechos Humanos y servicio de Policía	
28	Capacitación en el uso y manejo del lanzador eléctrico múltiple VENOM	
543	Protocolos para la Garantía al Derecho a laProtesta y Prensa	Personería de Bogotá

<u></u>	<u> </u>	<u> </u>
492	Protesta Social en el Marco de los DerechosHumanos	Defensoría del Pueblo
156	Programa Distrital de Educación en DerechosHumanos para la Paz y la Reconciliación	Secretaria de Gobierno
	Charla de Prevención en Violencia de Genero Enfocada	Comité Organización
36	los Derechos Humanos, Primeros Auxilios, Apoyo Psicológico	Internacional de Rescate.
65	Normatividad Uso de la Fuerza	Procuraduría
		Delegación Derechos
131	Principios de Derechos Humanos y su Historia	Humanos Área
		Metropolitana de
		Bucaramanga
120	Capacitación Sobre el Derecho a la Movilizacióny la	Defensoría del Pueblo
	Protesta Pacífica	Regional Antioquia
407		Defensoría del Pueblo
137	Derecho Internacional Humanitario	regional Antioquia y
		funcionarios de la ONU de la ciudad de
		Medellín Antioquia.
	Seminario Taller "Derechos Humanos y el Uso	Organización de las
7	Legítimo de la Fuerza, en el Marco de laProtesta	naciones unidades(ONU)
<i>'</i>	Pacífica"	liaciones unidades(envo)
3	Maestría en Pedagogía de los DerechosHumanos	Universidad Sergioarboleda
		Pontificia universitaria
30	Derechos Humanos y sus enfoques	javeriana de Cali
100	Talleres uso de la fuerza y mantenimiento delorden público	Comité internacionalde la cruz roja – CICR
200	Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario con Enfoque de Género	Universidad EAFIT
	Seminario taller "Mecanismos para la	
1.890	Protección de Derechos Humanos y Poblaciones de	Universidad EAFIT
	Especial Protección Constitucional en	
	Colombia"	
	Taller en Derechos Humanos de las personas privadas de	
700	la libertad con enfoque diferencial	UniversidadCartagena
	Taller en prevención de actos de tortura contralas	Modalidad virtual
700	personas privadas de la libertad	Universidad
		Cartagena
11	Tecnología en Atención pre hospitalaria	Universidad Militar
		Nueva Granada
40	Derechos Humanos	Capacitación Personería de
		Bogotá



197	Capacitación secretaria de Gobierno

57	Formador de Formadores Derechos Humanos	Defensoría del Pueblo
68	Capacitación idioma Ingles	Canadian College

Así mismo, durante la vigencia 2021 se capacitaron 7.554 funcionarios del Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes, fuerzas disponibles y personal de las Direcciones de Policía, en temas relacionados con manifestaciones públicas y pacíficas, el control de Disturbios y hechos violentos que se presentes en aglomeraciones de personas así:

Tipo de Programa	Tipo de Evento	Unidad	N° Personal Capacitado
Seminario	Para el Servicio de Manifestaciones y el Control de Disturbios para la Seguridad Ciudadana	Metropolitanas y Departamentos de Policía	7.554

Nota: teniendo en cuenta la crisis mundial por ocasión a la pandemia del virus COVID-19, por fuerza mayor se suspendieron algunos eventos académicos de carácter presencial.

En el año 2021 el ESMAD se llevaron a cabo 18.918 servicios de policía, de los cuales 16.670 fueron preventivos y 2.248 con intervención de control de disturbios ciudadanos relacionados con aglomeración de personas, los cuales corresponden al 11,8% del total respeto al total de sus servicios de prevención, así:

UNIDAD	SERVICIOS / PREVENCIÓN	PROCEDIMIENTOS /USO DE LA FUERZA	TOTAL
RADIS 1	3.407	1.018	4.425
RADIS 2	1.487	69	1.556
RADIS 3	841	146	987
RADIS 4	3.268	532	3.800
RADIS 5	1.550	139	1.689
RADIS 6	3.110	278	3.388
RADIS 7	611	13	624
RADIS 8	2.396	53	2.449
TOTAL GENERAL	16.670	2.248	18.918

^{*}RADIS: Regionales de Policía a nivel país donde hay grupos de ESMAD.

Las intervenciones del ESMAD por medio del uso de la fuerza se conceptúan en un 11,8 % frente al total de los servicios en que se comprometió este grupo antidisturbios.

Aspectos de interés:

En cumplimiento leyes y normar nacionales, para este caso el Decreto 003 de 2021 "Por el cual se expide el Protocolo de acciones preventivas, concomitantes y posteriores, denominado "ESTATUTO DE REACCIÓN, USO Y VERIFICACIÓN DE LA FUERZA LEGÍTIMA DEL ESTADO Y PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA PROTESTA PACIFICA CIUDADANA", el



Escuadrón Móvil Antidisturbios documento 1.509 acompañamientos por parte de entidades de control, en las que se verificó la identificación, dotación de armas, municiones, elementos y dispositivos menos letales.

RADIS (Regionales Antidisturbios)

RADIS 1	RADIS 2	RADIS 3	RADIS 4	RADIS 5	RADIS 6	RADIS 7	RADIS 8	TOTAL
418	93	80	191	167	375	71	114	1.509

En el 2021 se implementó aplicativo de información "Sistema de información para el registro de actuaciones policiales – SIRAP", que tuvo como finalidad almacenar la información de los procedimientos realizados por el ESMAD a partir de la fecha de inicio del Paro Nacional.

Se habilitaron 125 cámaras para casco Antimotín, con las cuales se realizó streaming de video a través de la red social Facebook Live, espacio en donde se demostró la legalidad y necesidad de realizar los procedimientos de control de disturbio, a razón de los comportamientos contrarios a la convivencia e infracciones a la ley penal, de parte de personas que se aglomeraban de forma violenta.

Por medio de grupos de apoyo psicosocial, en el 2021 se ha logrado impactar 1.173 Policías, a través del despliegue de actividades para atender temas de salud mental, bienestar y descarga emocional.

Fuente: Ministerio de Defensa

INDICADORES SOBRE VIOLENCIA CONTRA SINDICALISTAS

i. Descripción general de los reglamentos y la legislación recientemente adoptada.

Resumen Regulaciones y Legislación 2021

• Decreto 1139 del 23 de septiembre de 2021 - "Por el cual se modifica algunos artículos del Libro 2, Parte 4, Título 1, Capítulos 2, 3, 4, y 5 y un artículo del título 3, Capítulo 7 del Decreto 1066 de 2015, Único Reglamentario del Sector Administrativo del Interior, en lo que hace referencia a los Programas de Prevención y Protección de los derechos a la vida, la libertad, la integridad y la seguridad de personas, grupos y comunidades".

ii.Número de casos denunciados de homicidios y diferentes tipos de violencia contra líderes sindicales.

En el año 2021 la Fiscalía General de la Nación tuvo conocimiento de 11 casos de homicidios contra personas sindicalizadas, 1 caso es conocido por las autoridades de la Jurisdicción Especial Indígena, 10 se investigan en la jurisdicción ordinaria y, hasta el momento, se han logrado avances investigativos hacia el esclarecimiento en el 30% de los casos.

iii.Unidad Nacional de Protección:

a. Presupuesto para sindicalistas (total y por persona);

	CORTE: 31/12/2018	CORTE: 31/12/2019	CORTE: 31/12/2020	CORTE 30/11/2021
TOTAL DE SINDICALISTAS	370	299	299	255
TOTAL DE PROTEGIDOS DE	7433	8316	7561	7987
LA UNP				
	CORTE: 31/12/2018	CORTE: 31/12/2019	CORTE: 31/12/2020	CORTE 2021 31/12/2021
INVERSIÓN PARA LA PROTECCIÓN DE SINDICALISTAS (\$COP)	\$ 42.889.000.054	\$ 39.986.188.070	\$ 34.092.044.531	\$ 33.936.648.164
INVERSIÓN PARA EL TOTAL DE PROTEGIDOS DE LA UNP (\$COP)	\$ 692.101.097.470	\$ 893.993.459.798	\$ 939.387.650.512	\$ 1.269.738.717.016

a. Número de sindicatos que reciben protección (protección individual versus protección colectiva);

b. Número de sindicatos que reciben protección (protección individual)	2017	2018	2019	2020	2021
RIESGO-3. Dirigentes o activistas sindicales (número 3 artículo 2.4.1.2.6. del Decreto 1066 de 2015)	405	369	299	296	255

b. Tiempo promedio necesario para completar el proceso de evaluación de riesgos;

De acuerdo con el marco normativo del programa de prevención y protección de los derechos a la vida la Integridad y seguridad que lidera la Unidad Nacional de Protección, el Decreto 1139 de 2021 artículo 14 que modificó el artículo 2.4.1.2.40. del Libro 2, Parte 4, Título 1, Capítulo 2 del Decreto 1066 de 2015, Decreto Único Reglamentario, Sector Administrativo del Interior, el cual quedará así:

"Artículo 2.4.1.2.40. Procedimiento ordinario del programa de protección. El procedimiento ordinario del programa de protección es el siguiente: numeral 4 "Presentación del resultado de la evaluación del riesgo al CERREM en un plazo no mayor de 30 días hábiles, contados a partir del momento en que el solicitante expresó su consentimiento para la vinculación al programa".

iv. Fiscalía General de la Nación

a. Presupuesto de la Fiscalía;

En los que respecta al funcionamiento de la Entidad, para el año 2021 la Fiscalía General de la Nación tuvo un presupuesto de 4.056.603.300.000 de pesos colombianos (aproximadamente 924.476.595 Euros).

- v. Enjuiciamiento de crímenes contra sindicalistas:
 - a. Número de casos activos relacionados con violencia y amenazas contra sindicalistas, y sus respectivas etapas en el sistema de justicia;

Distribución anual y avance procesal de homicidios contra sindicalistas 2017-2021, en la jurisdicción ordinaria.

A la Fiscalía General de la Nación le reportaron 98 casos con 100 personas sindicalizadas víctimas de homicidios, e investiga en la jurisdicción ordinaria un total de 95 casos con 97 víctimas. Estos hechos ocurrieron entre el 1º de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2021. La aplicación de las estrategias investigativas de la Entidad ha permitido que se logren avances en el esclarecimiento en el 43.16% (41 casos) de los homicidios de la siguiente manera:

- 13 casos en ejecución de penas con 16 Sentencias
- 16 casos en Juicio
- 3 casos con Imputación de cargos
- 8 casos en Indagación con orden de captura vigente
- 1 caso precluido
 - b. Número de casos activos relacionados con delitos contra el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva (artículo 200), y sus respectivas etapas en el sistema de justicia;

Procesos activos y procesos terminados Art. 200 - desagregados por año de denuncia

Año	Casos activos	Casos terminados	Total general
2017	16	298	314
2018	23	196	219
2019	45	223	268
2020	39	92	131
2021	86	76	162
Total general	209	885	1094

Fuente: SPOA, consulta diciembre 31 de 2021.

c. Número de casos cerrados relacionados con la violencia y contra sindicalistas, y sus resultados;

Ver información referida en el numeral **a**. de este punto (casos terminados).

d. Número de casos cerrados relacionados con delitos contra el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva (art. 200) y sus resultados.

Ver información referida en el numeral **b.** de este punto (casos terminados).