

Informe de Rendición de Cuentas

Ministerio del Trabajo

2014

LUIS EDUARDO GARZÓN

Ministro del Trabajo

JUAN CARLOS CORTES GONZALEZ

Viceministro de Empleo y Pensiones

ENRIQUE BORDA VILLEGAS

Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección

GLORIA LUCIA OSPINA SORZANO

Secretaria General

JUSTO GERMAN BERMUDEZ GROSS

Jefe Oficina Asesora Jurídica

ARLIN AMPARO MUÑOZ ARTUNDUAGA

Jefe Oficina Asesora de Planeación

GLORIA BEATRIZ GAVIRIA RAMOS

Jefe Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales

ALVARO MAURICIO CORTES CASTRO

Jefe Oficina de Control Interno

JOSE EBERT BONILLA OLAYA

Jefe Oficina de Tecnologías de la Información y la Comunicación

YANIRA MARCELA OVIEDO GIL

Directora de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar

JULIAN ALBERTO MORENO (e)

Director de Movilidad y Formación para el Empleo

DIANA MARCELA ARENAS PEDRAZA

Directora de Pensiones y otras prestaciones

ANDREA TORRES MATIZ

Directora de Riesgos Profesionales

**EDUARDO HUMBERTO BEJARANO
HERNANDEZ**

Director de Derechos Fundamentales del Trabajo

MARIA PATRICIA MARULANDA CALERO

Directora de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial

CONTENIDO

1. Introducción.....	3
1.1 El Sector Trabajo y el Ministerio del Trabajo.....	3
1.2 Misión, visión y objetivos sectoriales e institucionales Ministerio del Trabajo.....	4
1.3 Ejecución Presupuestal.....	7
2. Generación y Protección de Empleo y Subsidio Familiar.....	8
2.1 Asistencia Técnica para el fortalecimiento de las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos en el ámbito regional y local.....	8
2.2 Ley de Formalización y Generación de Empleo.....	9
2.3 Mecanismo de Protección al Cesante Ley 1636 de 2013.....	10
2.4 Observatorios regionales del mercado del trabajo – ORMET.....	11
2.5 Programas de generación de empleo para la población vulnerable y víctimas del conflicto armado.....	13
2.6 Equidad laboral con enfoque diferencial de género.....	14
3. Relaciones laborales e inspección.....	16
3.1 Acciones del Sistema de Inspección, Vigilancia y Control de Trabajo.....	16
3.2 Fortalecimiento de las Relaciones Laborales individuales y colectiva.....	16
3.3 Pre-cooperativas y Cooperativas de Trabajo Asociado.....	16
3.4 Cobertura de Inspección.....	17
3.5 Encuentro nacional de Inspección.....	18
3.6 Acuerdos de Formalización.....	18
4. Sistema General de Pensiones.....	19
4.1 Programa Colombia Mayor.....	19
4.2 Beneficios Económicos Periódicos – BEPS.....	20
5. Derechos Fundamentales del Trabajo.....	22
5.1 Fortalecimiento del dialogo social y los espacios de concertación.....	22
5.2 Observatorio de conflictos socio laborales.....	23
5.3 Trabajo Infantil y peores formas.....	23
5.4 Teletrabajo.....	25
6. Riesgos Laborales.....	26
6.1 Trabajadores afiliados.....	26
6.2 Empresas afiliadas.....	26
6.3 Fondo de Riesgos Laborales.....	27
7. Programa Nacional de Servicio al Ciudadano – COLabora.....	28
8. Articulación interinstitucional.....	31
8.1 Programa de Rendición de Cuentas.....	31
8.2 Comisión Colombiana del Océano.....	32

1. Introducción

La realización de Audiencias Públicas se ha convertido en uno de los múltiples mecanismos del proceso de Rendición de Cuentas en las entidades públicas contemplada a partir de la expedición de la Ley 489 de 1998, atribuyéndosele a su realización como una de las principales “acciones para involucrar a los ciudadanos y organizaciones de la sociedad civil en la formulación, ejecución, control y evaluación de la gestión pública”.

El documento CONPES No. 3654 de 2010 establece la política de Rendición de Cuentas como un proceso permanente orientado a consolidar una cultura de apertura informativa, transparencia y dialogo entre el Estado y los ciudadanos, al determinar la necesidad de:

“Consolidar la rendición de cuentas del ejecutivo como un proceso permanente, que comprenda tanto la oferta de información clara y comprensible como espacios institucionalizados de explicación y justificación de las decisiones, acciones y resultados en el ciclo de la gestión pública. Igualmente la política busca aumentar sustancialmente el número de ciudadanos y organizaciones que hacen parte de ejercicios de rendición de cuentas” (Colombia, Conpes 3654 de 2010).

Adicionalmente, el Decreto 2641 de 2012, establece la necesidad de que en el proceso de la rendición de cuentas se contemple un plan de acción, con una serie de procesos específicos y objetivos claros y que garantice un proceso continuo en cada entidad de la administración pública, siendo cada entidad quien debe determinar las alternativas para elaborar su estrategia de rendición de cuentas de acuerdo a su estructura y su relación con la ciudadanía.

Así mismo, resulta importante hacer mención a la Ley Estatutaria de Participación Ciudadana sancionada en 2011 por el Congreso de la República, en la cual se dedica un capítulo a la rendición de cuentas. Allí se establecen lineamientos y facultades de las entidades públicas en el proceso de rendición de cuentas y se hace énfasis en las obligaciones de los distintos actores en el proceso.

En cumplimiento de las diferentes directrices antes mencionadas las cuales fijan el marco legal para las entidades de la rama ejecutiva del poder público que rinde cuentas, el presente documento contiene la información más importante sobre la gestión que ha realizado el Ministerio del Trabajo de Enero a Septiembre de 2014 en diversas materias tales como aquellas relacionadas con el Empleo, las pensiones y otras prestaciones, el respeto de los derechos fundamentales, el sistema de vigilancia, información, registro, inspección y control a los derechos laborales, la movilidad laboral, los riesgos laborales, y el diálogo social, entre otros.

1.1 El Sector Trabajo y el Ministerio del Trabajo

La Ley 1444 de 2011, por medio de la cual “se escinden unos Ministerios, se otorgan precisas facultades extraordinarias al Presidente de la República para modificar la estructura de la administración pública y la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación y se dictan otras disposiciones”, se constituye en el punto de partida para el Ministerio del Trabajo; en su artículo 6º establece la escisión del Ministerio de la Protección Social los objetivos y funciones asignados por las normas vigentes al Despacho del Viceministro de Salud y Bienestar y los temas relacionados con el mismo, así como las funciones asignadas al Viceministerio Técnico e igualmente, en su artículo 7º donde:

Artículo 7°. *Reorganización del Ministerio de la Protección Social. Reorganícese el Ministerio de la Protección Social, el cual se denominará Ministerio del Trabajo y continuará cumpliendo los objetivos y funciones señalados por las normas vigentes, salvo en lo concerniente a la escisión de que trata el artículo 6° de la presente ley. Esta entidad será responsable del fomento y de las estrategias para la creación permanente de empleo estable y con las garantías prestacionales, salariales y de jornada laboral aceptada y suscrita en la Organización Internacional del Trabajo (OIT).*

Teniendo en cuenta estos antecedentes, se expidió el Decreto 4108 del 02 de noviembre de 2011 “por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo”, conformado por el Ministerio del Trabajo, el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, la Superintendencia de Subsidio Familiar como entidades adscritas y la Administradora Colombiana de Pensiones – COLPENSIONES como entidad vinculada y se definen sus funciones, instituyendo un Ministerio con capacidad en la elaboración, adopción, ejecución y evaluación de sus propias políticas, asegurando la presencia territorial y desarrollando y consolidando espacios activos de concertación tripartita para promover el diálogo social a nivel local.

La anterior normatividad complementada por la Ley 1636 del 18 de junio de 2013 “Por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia”, contiene implicaciones para el Sector Administrativo del Trabajo, toda vez que en el artículo 26 establece la creación de la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo como entidad adscrita al Ministerio del Trabajo “para adelantar la administración del Servicio Público de Empleo y la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, la promoción de la prestación del servicio público de empleo, el diseño y operación del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo, el desarrollo de instrumentos para la promoción de la gestión y colocación de empleo y la administración de los recursos públicos para la gestión y colocación de empleo entre otras funciones que serán reglamentadas por el Gobierno Nacional”. Producto de lo anterior el artículo 1° del Decreto 2521 de 2013 reglamenta la mencionada ley y establece a la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo como entidad adscrita al Ministerio del Trabajo, se hace necesario incluirla entre las entidades del sector Administrativo del Trabajo.

1.2 Misión, visión y objetivos sectoriales e institucionales Ministerio del Trabajo

Misión

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

Visión

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

Objetivos sectoriales e institucionales

OBJETIVOS	#	DESCRIPCIÓN
Objetivo sectorial	1	Crear condiciones que contribuyan a fomentar la generación de empleo, la formalización laboral, mejorar las condiciones de movilidad laboral y la formación y capacitación del recurso humano dentro del marco de trabajo decente.
Objetivos institucionales	1.1	Establecer los lineamientos de políticas, planes y programas, estrategias, instrumentos y metodologías para aumentar el grado de empleabilidad de la población colombiana, especialmente la población pobre y vulnerable, facilitando canales de acceso a la información sobre mercado laboral y mecanismos que le permitan estructurar perfiles laborales acordes con las necesidades del sector productivo.
	1.2	Establecer los lineamientos de políticas, planes, programas e incentivos para aumentar la formalización laboral y el fomento al desarrollo de las actividades de la economía solidaria.
	1.3	Establecer los lineamientos de políticas, planes y programas, estrategias, instrumentos y metodologías para armonizar la oferta del recurso humano con la demanda de empleo de los sectores productivos, a través de la capacitación y formación para el trabajo, promoviendo la inserción laboral, en especial de los jóvenes y la población vulnerable y preparando el mercado laboral colombiano para los desafíos de una economía globalizada.
	1.4	Formular, implementar y evaluar en coordinación con las entidades correspondientes la política en materia de migraciones laborales internas y externas y velar por el cumplimiento de los compromisos internacionales adquiridos.
Objetivo sectorial	2	Promover la protección de los derechos fundamentales del trabajo y la promoción del diálogo social, la concertación y la conciliación.
Objetivos institucionales	2.1	Establecer de manera concertada los lineamientos de políticas, planes y programas sobre protección de las condiciones del trabajo, salarios y prestaciones, relaciones laborales individuales y colectivas y cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajador.
	2.2	Fijar programas, estrategias, instrumentos y metodologías para propiciar un entorno constructivo que permita llevar a cabo el diálogo social y la negociación colectiva de las condiciones laborales y salariales en el país.
Objetivo sectorial	3	Fortalecer el Sistema de Protección Social, mediante la promoción y aumento de cobertura de afiliación en pensiones y riesgos profesionales, y el reconocimiento de

OBJETIVOS	#	DESCRIPCIÓN
		servicios sociales complementarios.
Objetivos institucionales	3.1	Establecer los lineamientos de política, planes y programas, estrategias, instrumentos y metodologías para el aseguramiento y la ampliación del sistema general de pensiones y de los servicios sociales complementarios de acuerdo al principio de acceso universal e incluyente, atendiendo especialmente a la población vulnerable.
	3.2	Formular las políticas y fijar las directrices y estrategias para la ampliación de cobertura en materia de subsidio familiar y el desarrollo y mejoramiento del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Objetivo sectorial	4	Fortalecer el Sistema de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del Sector Trabajo.
Objetivos institucionales	4.1	Establecer los lineamientos de políticas, planes y programas, estrategias, instrumentos y metodologías para fortalecer el sistema de inspección, vigilancia y control en el marco del trabajo decente y velar por el cumplimiento de la normatividad laboral.
	4.2	Fortalecer la presencia y capacidad del Ministerio del Trabajo para articular la ejecución de las políticas a nivel territorial a través de una presencia institucional fortalecida en las regiones y de la implementación de un sistema de información y de control preventivo de alcance nacional.
Objetivo sectorial	5	Fortalecer las instituciones del sector trabajo y la rendición de cuentas en ejercicio del Buen Gobierno, en búsqueda de la modernización, eficiencia y eficacia.
Objetivos institucionales	5.1	Establecer los lineamientos de política, estrategias, instrumentos y metodologías para una mejor coordinación entre las entidades del sector del Trabajo.
	5.2	Contribuir al mejoramiento de los procesos de toma de decisiones y fortalecer la capacidad técnica del estado colombiano para hacer seguimiento a la dinámica del mercado de trabajo, la seguridad social y al impacto de las principales políticas socioeconómicas en el empleo y la formalización laboral.
	5.3	Incrementar los niveles de eficiencia y eficacia de los procesos de gestión hacia la calidad a través del seguimiento y evaluación de las políticas, planes, programas y proyectos de las entidades del sector, fortaleciendo la rendición de cuentas a la ciudadanía.

1.3 Ejecución Presupuestal

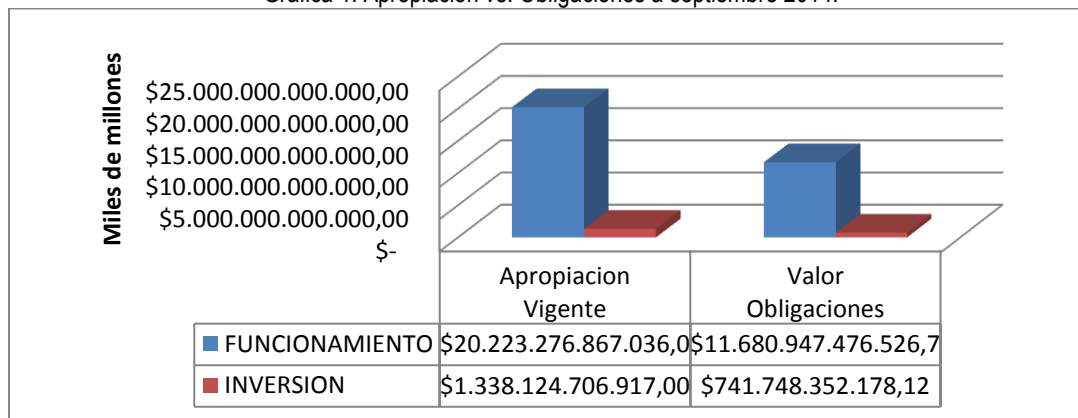
A continuación se presenta la información histórica de los recursos a cargo del Ministerio de Trabajo desde la vigencia 2011 una vez sucede la escisión hasta septiembre de 2014, donde se observa el adecuado comportamiento en la ejecución de los recursos de inversión y funcionamiento así:

Tabla 1. Ejecución presupuestal 2011-2014

Periodo	Tipo Presupuesto	Apropiación Vigente	Valor Compromisos	Valor Obligaciones	% Obligado
2011	FUNCIONAMIENTO	\$ 11.848.739.233.417,00		\$ 11.813.193.015.716,70	99,70%
	INVERSION	\$ 2.391.669.925.651,40		\$ 2.310.353.148.179,25	96,60%
2012	FUNCIONAMIENTO	\$ 12.453.011.746.417,00		\$ 12.415.652.711.177,70	99,70%
	INVERSION	\$ 751.229.332.110,00		\$ 715.170.324.168,72	95,20%
2013	FUNCIONAMIENTO	\$ 14.982.098.594.603,00		\$ 14.948.543.569.939,60	99,78%
	INVERSION	\$ 1.179.157.295.000,00		\$ 1.115.542.037.438,84	94,61%
2014 (sep)	FUNCIONAMIENTO	\$ 20.223.276.867.036,00		\$ 11.680.947.476.526,70	57,76%
	INVERSION	\$ 1.338.124.706.917,00		\$ 741.748.352.178,12	55,43%

Fuente: Ministerio del Trabajo

Gráfica 1. Apropiación vs. Obligaciones a septiembre 2014.



Fuente: Ministerio del Trabajo

2. Generación y Protección de Empleo y Subsidio Familiar

El Plan Nacional de Desarrollo “Prosperidad para Todos” establece en el capítulo 4º “Igualdad de oportunidades para la prosperidad social”, lineamientos sobre los que el sector trabajo ha venido implementando políticas a través de dos líneas: políticas activas y pasivas del mercado del trabajo a saber:

Las políticas activas despliegan un conjunto de programas y medidas de formación, orientación y generación de empleo para mejorar las posibilidades de acceso de las personas desempleadas al mercado del trabajo a través de acciones de formación y recalificación de trabajadores; así como, de aquellas destinadas al fomento empresarial, lo que implica estrategias que involucren instituciones regionales, empresarios, academia y ciudadanía.

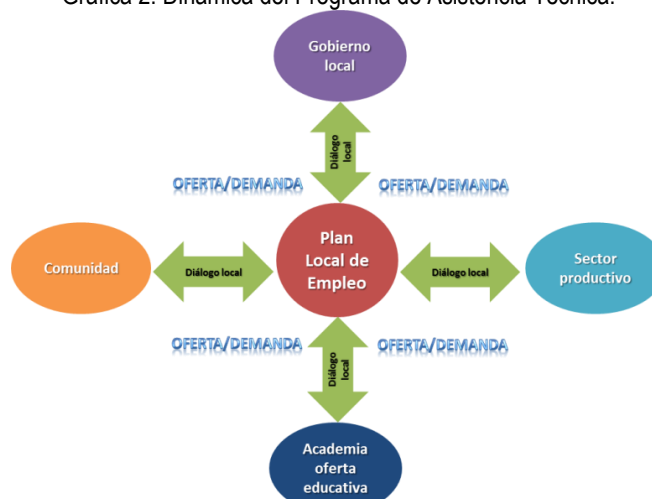
Las políticas pasivas están centradas en torno al mantenimiento de un cierto nivel de ingresos para las personas desempleadas. Éstas tienen un mercado de carácter compensador frente a los efectos del mercado del trabajo.

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

El Ministerio del Trabajo viene adelantando desde la vigencia 2011 una estrategia de acompañamiento a los territorios a través del Programa de Asistencia Técnica “PAT” con el propósito de fortalecer las políticas de generación de empleo, emprendimiento e ingresos en el ámbito territorial generando acciones que provean de conocimientos, recursos técnicos de gestión y acompañamiento a las instancias locales y regionales para orientar la construcción de una política de empleo y generación de ingresos para la población pobre y vulnerable, que haga parte del plan local y regional de desarrollo.

El proceso contempla la participación activa de los gobiernos locales, la empresa privada (que incluye al sector financiero y educativo), las organizaciones de base comunitaria y la población en general en un proceso de interacción cuyo resultado es la construcción conjunta de un Plan Local de Empleo para cada uno de los municipios seleccionados, acorde a sus necesidades y que atienda a la vocación productiva del territorio.

Gráfica 2. Dinámica del Programa de Asistencia Técnica.



Fuente: (Ministerio del Trabajo, consultado 2014)

El programa se fundamenta en cuatro líneas estratégicas:



Fuente: (Ministerio del Trabajo, consultado 2014)

La ejecución del programa se realiza en cuatro fases:

- Planificación
- Diagnóstico y mesas locales de empleo y generación de ingresos
- Construcción e implementación de una propuesta local de plan de empleo y generación de ingresos y formación
- Sistematización y cierre del proceso

A junio de 2014¹ el avance del PAT registra avances significativos con intervención en los 32 departamentos del país así:

- 17 planes de empleo locales formulados, a saber: Cali, Buenaventura, Palmira, La Dorada, Villavicencio, Granada, Madrid, Mosquera, Fusagasugá, Soacha, Barranquilla, Soledad, Riohacha, Maicao, Popayán, Pasto e Ipiales.
- 26 planes departamentales / 139 municipios priorizados
- Un (1) Plan Regional de Empleo para Magdalena Medio
- 40 talleres de capacitación en formulación de proyectos y trámites presupuestales, dirigidos a funcionarios de más de 26 entidades territoriales (gobernaciones y alcaldías).
- Conformación de 26 mesas departamentales de empleo, como espacio institucional en territorio.
- Asistencia técnica a 26 proyectos movilizadores de empleo; uno por departamento.

El Ministerio del Trabajo continúa trabajando de la mano de las entidades territoriales, durante la vigencia 2014 haciendo seguimiento al proceso en los departamentos intervenidos hasta la vigencia 2013 y ampliando su margen de influencia a seis (6) departamentos Putumayo, Amazonas, Guainía, Vichada, Vaupés, Guaviare y cincuenta y nueve (59) municipios, para generar una cobertura al final de la vigencia de 200 entes territoriales previsto en el Plan Nacional de Desarrollo.

2.2 Ley de Formalización y Generación de Empleo

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

¹¹ Ministerio del Trabajo, informe al Congreso, 2013 - 2014

Es así que en términos generales en cuanto a formalización, se resaltan los siguientes logros:

- Ley de Primer Empleo
 - 712,366 pequeñas empresas fueron beneficiadas y aportaron a seguridad social por 528,459 empleados. 841,109 jóvenes encontraron trabajo por primera vez.
 - 1,7 millones de nuevos trabajadores afiliados al Sistema de Subsidio Familiar en relación al 2010.
- La tasa de desempleo de mujeres cayó en 4,1 pp. de 2010 a 2014 (15,8% a 11,7%), En el último año, la tasa de desempleo cayó en 2,2 puntos porcentuales, pasando de 10,6% en septiembre de 2010 a 8,4% en el mes de septiembre de 2014.
La tasa de desempleo en jóvenes cayó en 3,7 pp. de 2010 a 2014 (20% a 16,3%).
- Durante el último año se registró el mayor crecimiento de empleo formal. La tasa de informalidad se redujo en 2,1 pp. en el último año y 5,4 pp. respecto al 2010.
- Trabajadores formalizados en el cuatrenio 1.673.257 de los cuales Servicio Doméstico 76.024, es decir 67,285 más con respecto al 2012 (8,919), y Madres Comunitarias 60. 000. Formalización laboral de los siguientes sectores: Servicio doméstico 43.976, taxistas 220.000, cotización de trabajadores a tiempo parcial 92.217
- 33% de incremento en afiliación en afiliación al sistema de riesgos laborales.
- 2.5 millones de nuevos trabajadores entre 2010 – 2014.
- Decreto 1047 – formalización de taxistas. La informalidad en este sector asciende a 87,7%.
- 1.691.000 pensionados en 2013. A agosto de 2014 ascienden a 1.919.000.

2.3 Mecanismo de Protección al Cesante Ley 1636 de 2013

13.844 solicitudes a junio de 2014 para la atención de 20.000 desempleados al mes 8.600 beneficiarios

La Ley 1636 del 18 de junio de 2013, mediante la cual se crea el Mecanismo de Protección al Cesante, se constituye en un componente cuyo objetivo es generar medios para que el trabajador que ha perdido el empleo pueda reinsertarse en el mercado laboral. Puesta en marcha del nuevo modelo de aseguramiento para el desempleo que permite a las personas que han perdido su trabajo recibir un complemento económico, atención en salud y cotización a pensión durante seis meses (Ley 1636 del 2013).

Desde el inicio de la operación del Mecanismo de Protección al Cesante se han recibido aproximadamente 13.844 solicitudes para acceder a los beneficios que otorga el mismo, de las cuales se han aceptado más de 10.000 postulaciones de personas cesantes. El resultado de esto es que 8.600 colombianos ya reciben los beneficios del seguro de desempleo; y está compuesto por:

i) el Servicio Público de Empleo: es una herramienta de política activa, cuyo objetivo es el de mejorar la intermediación laboral y búsqueda de empleo incluye la prestación de servicios complementarios.

ii) Capacitación para la reinserción laboral: el SENA, las Cajas de Compensación Familiar y las instituciones de formación para el trabajo certificadas en calidad; para efectos de garantizar, en caso de ser necesario, un reentrenamiento a la población cesante..

iii) Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante: se crea como fuente para otorgar beneficios a la población cesante que cumpla con los requisitos de acceso. Será administrado por la Cajas de Compensación Familiar-CCF y sus recursos provendrán de la parafiscalidad que reciben las Cajas.

iv) los aportes voluntarios de Cesantías de los trabajadores: para generar un ingreso en los periodos en que la persona quede cesante. (se reglamentara la forma de liquidación y contabilización de los aportes).

Los beneficios del Mecanismo de Protección al Cesante se entregan por un período máximo de 6 meses y comprenden: acciones de i) Protección social en salud y pensión, ii) Pago de cuota monetaria del subsidio familiar (si tiene derecho a ella), iii) Incentivo económico por ahorro de cesantías para el Mecanismo, iv) Cursos de capacitación para reinserción laboral, y v) Asesoría en búsqueda de empleo y orientación laboral.

El Servicio Público de Empleo pasó de tener recursos que no excedían los \$8 mil millones al año, a un presupuesto incrementado en 2014 en \$545 mil millones, para la operación de la red de prestadores (100 mil millones), servicios de capacitación (135 mil millones) y subsidio al desempleo (310 mil millones); a esto se suman, aproximadamente \$80 mil millones que aporta el sector privado con sus servicios de gestión y colocación de empleo².

2.4 Observatorios regionales del mercado del trabajo - ORMET

Los observatorios regionales del mercado de trabajo son unidades técnicas constituidas con el propósito de conseguir información y realizar análisis, monitoreo y prospectiva de las temáticas que caracterizan los mercados de trabajo regionales en un espacio interinstitucional. Se enfocan en la construcción de información y realización de estudios e investigaciones para orientar y mejorar la pertinencia de las decisiones de los actores que participan en el mercado de trabajo³.

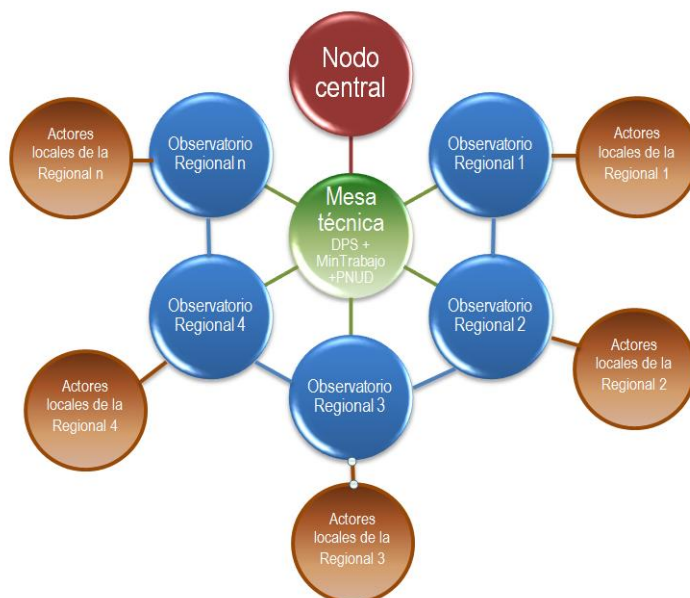
Las amplias diferencias en términos de desempleo y ocupación que se presentan entre las ciudades y departamentos del país hacen necesario analizar y monitorear continuamente las características específicas de los mercados regionales de trabajo.

En este sentido, el fortalecimiento y la conformación de la Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo – Red ORMET viene siendo un propósito del Ministerio del Trabajo para implementar en diferentes territorios del país. Esta red brinda capacidades para que los gobiernos locales tengan a mano análisis oportunos para la toma de decisiones y mejorar su rol en la formulación y evaluación de políticas en materia de empleo y generación de ingresos. Así mismo, los Observatorios permiten, a las entidades del orden nacional, visualizar las características regionales para el diseño e implementación de programas y proyectos de empleo que se lleven al ámbito local.

² Informe al Congreso 2013 – 2014.

³ Ministerio del Trabajo

Gráfica 4. Estructura de la Red ORMET.



Fuente: (Ministerio del Trabajo, consultado 2014)

En el tercer⁴ año de asistencia técnica a los ORMET, se consolidó el proceso de conformación de los observatorios de Norte de Santander, Huila y Casanare y se inició la creación de los observatorios de Córdoba y Arauca. Actualmente la Red ORMET cuenta con 28 observatorios en 25 departamentos (Ministerio del Trabajo, informe al Congreso, 2014).

Con el objetivo de articular a los Observatorios con el Servicio de Empleo actualmente se están desarrollando con los ORMET estudios de prospectiva laboral, ejercicios de seguimiento a megaproyectos y estudios de perfiles ocupacionales. Estos estudios están dirigidos especialmente a los centros de empleo, para guiar la prestación de sus servicios (Ministerio del Trabajo, informe al Congreso, 2014).

- **Estudios de prospectiva laboral cualitativa:** Los observatorios aplicaron la metodología de prospectiva laboral cualitativa propuesta por el Ministerio del Trabajo, a uno de los sectores más relevantes de cada región. El objetivo general del ejercicio es identificar las tendencias tecnológicas y organizacionales que puedan repercutir sobre la dinámica del mercado laboral y los perfiles que se demandaran. Siendo los observatorios que realizaron este estudio: Manizales, Barranquilla, Antioquia, Cauca, Valle, Boyacá, Pereira, Armenia, Bucaramanga y Nariño.
- **Seguimiento a megaproyectos:** Este ejercicio permite identificar los proyectos que se realizarán en el corto y mediano plazo y que tendrán un impacto en generación de empleo, a los cuales se les levantó la información de demanda (número de vacantes a generarse y perfiles ocupacionales requeridos). Siendo los observatorios de Cartagena, Barranquilla, Barrancabermeja, Magdalena, Cundinamarca, Cesar y Chocó quienes aplicaron el levantamiento de información.

⁴ Inició en el segundo semestre de 2013

- **Estudios de perfiles ocupacionales:** estos siguen la misma metodología y estructura de los estudios de perfiles que ya han realizado anteriormente los observatorios, siendo los observatorios pilotos los de Meta, Sucre, San Andrés, La Guajira, Tolima y Norte de Santander. Adicionalmente, en esta tercera fase se capacitó a los observatorios en manejo de la GEIH y en la metodología de prospectiva laboral cualitativa, se ha acompañado y asesorado a cada uno de los observatorios en la elaboración de los diferentes estudios, así mismo en la aplicación de la primera ronda del ejercicio de prospectiva laboral cualitativa y en la sistematización de la información, revisión de productos y en general labores de asistencia técnica.

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

Conforme a lo dispuesto en el artículo 130 de la Ley 1448 de 2011 y los artículos 66 y 67 del Decreto 4800 de 2011, el Ministerio del Trabajo, como cabeza de sector, es la entidad del Gobierno Nacional encargada de dar líneas de política para “diseñar programas y proyectos especiales para la generación de empleo rural y urbano con el fin de apoyar el auto sostenimiento de las víctimas”, como medida de reparación integral.

Lo anterior, mediante el establecimiento de los lineamientos de política pública destinados a la creación, modificación y/o ejecución de los programas y proyectos que buscan fomentar el fortalecimiento de las capacidades laborales y productivas de las víctimas que previamente han transitado por la ruta de asistencia y atención logrando garantizar su mínimo vital.

Es así que se diseñó el Programa de Rutas Integrales de Empleo Rural y Urbano para las Víctimas del Conflicto Armado (PRIEV), el cual tiene por objeto promover la restitución de las capacidades para el empleo y autoempleo de las víctimas del conflicto armado, mediante programas de formación para el trabajo, la promoción del enganche laboral y el fomento del emprendimiento o empresarismo, apoyando así su auto sostenimiento.

En términos generales en cuanto a víctimas, se resaltan los siguientes logros:

- Caracterización socio laboral a profundidad de 32.000 víctimas distribuidas en 4 ciudades capitales y 20 municipios en 8 departamentos del país. Inicio del proceso con el Servicio Público de Empleo y la UARIV para la conformación de ventanillas para intermediación laboral y enrutamiento. Levantamiento del perfil y vocación productiva de 123 municipios donde están asentadas las víctimas del conflicto.
- Diseño de 20 programas de formación para el trabajo a la medida con duración superior a 6 meses, dirigidos a 10.000 víctimas del conflicto armado que se encuentran en fase de reparación, promoviendo su posterior vinculación con el sector privado en los sectores de BPO, soldadura, hotelería y turismo entre otros.
- Desarrollo de procesos de formación vocacional dirigido a 1500 adolescentes víctimas entre los 14 y los 17 años con encargos fiduciarios (art. 185 Ley 1448 de 2011) en 24 municipios ubicados en 9 departamentos.
- Construcción de 1,200 proyectos productivos rurales para familias víctimas del conflicto armado con formación para el emprendimiento, transferencia de activos y acompañamiento durante proceso de comercialización.

2.6 Equidad laboral con enfoque diferencial de género

La Política de Equidad Laboral se construye a partir de las necesidades, obligaciones y desafíos que enfrenta la población femenina a la hora de ingresar y permanecer en el mercado laboral en igualdad de condiciones.

En la medida en que el acceso y la permanencia tanto de mujeres como de hombres en trabajos dignos y decentes, es una prioridad para el Gobierno Nacional, en el Ministerio del Trabajo se creó el Grupo de Equidad Laboral, adscrito al Despacho, el cual está a cargo del desarrollo e implementación de la Política Pública Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial de Género.

De esta forma, se convierte en el plan central del Ministerio respecto a la prevención y erradicación de todas las formas de discriminación, inequidad y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, a través de cuatro líneas de acción:

1. Prevenir las discriminaciones e inequidades por razones de género en el acceso a empleos permanentes, remuneración, protección, desarrollo profesional, conciliación y prevención del acoso laboral.
2. Reducir las brechas de desempleo y la segregación laboral.
3. Reducir la informalidad concentrada en las mujeres.
4. Promover, fortalecer el diálogo social y generar mecanismos de vigilancia, control y seguimiento a indicadores de brechas de género en el mercado laboral.

Es así que se implementan estrategias al interior del Ministerio tales como:

1. La implementación del Sello de Equidad Laboral EQUIPARES.
2. El fortalecimiento del área de Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio, y
3. La construcción de un procedimiento el cual, a partir de los postulados de la Ley 1496 de 2011, estandariza el abordaje de las situaciones de discriminación salarial por razones de género, por parte de los Inspectores Laborales.

Como elemento transversal a la política pública, y en la medida en que los empresarios juegan un papel fundamental en la inclusión real de las mujeres al mercado laboral, el Ministerio, en conjunto con la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD, ha impulsado la implementación del Sello de Equidad Laboral denominada EQUIPARES.

EQUIPARES: Más allá de un Sello, este programa de certificación busca instaurar cambios estructurales y prácticas orientadas a promover mayores grados de igualdad de género en el acceso al empleo, en las remuneraciones, en la capacitación, en el desarrollo profesional y en la participación en la toma de decisiones. Además, se fomentan acciones de corresponsabilidad para trabajadores y trabajadoras, así como buenas prácticas para la prevención y la erradicación del hostigamiento y acoso sexual y laboral.

Se realizó el lanzamiento de la fase piloto del Sello EQUIPARES el 10 de diciembre de 2013, con la participación de 20 empresas pioneras de diferentes sectores económicos del país (sector agropecuario, comunicaciones, industrial, construcción, comercio, textil, extractivo entre otros). En los cuales se ha logrado impactar alrededor de 100.000 trabajadores directos con la incorporación de principios de igualdad y equidad laboral.

Es así como las acciones contempladas en el proceso de implementación del Sello, al involucrar de manera directa a trabajadores y trabajadoras, se convierten en herramientas tangibles de cambio organizacional y cultural mediante el cuestionamiento de los comportamientos de discriminación históricamente “normalizados” y el planteamiento de escenarios equitativos con presencia de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, donde se impulsa la inclusión de la mujer en labores netamente masculinas y se estimula la participación del hombre en labores de cuidado.

Paralelo a la expansión del Sello EQUIPARES Urbano, se está desarrollando el modelo Rural de EQUIPARES, siendo su objetivo el de apoyar el auto sostenimiento y empoderamiento económico de las mujeres campesinas en Colombia, aportando a la disminución de las inequidades y al cierre de brechas laborales urbano-rurales. Es así que se ha venido trabajando desde tres frentes a saber:

Ahora bien, entre tanto la erradicación de las asimetrías de género en lo laboral requiere de una transformación cultural que involucre a la sociedad entera, se está promoviendo una mayor participación masculina en las labores del hogar y estimulando la incursión de la mujer en disciplinas que tradicionalmente son ejercidas por el hombre, es así que se ha implementado programas de formación para el trabajo a la medida, donde mujeres están siendo capacitadas en habilidades demandadas de manera específica por el sector privado. Estos procesos de formación buscan impulsar la inserción de mujeres en sectores típicamente masculinos como autopartes y soldadura, los cuales actualmente requieren de mano de obra especializada.

En busca de mejorar la empleabilidad y potenciar el autoempleo de las víctimas a través de la adecuación de la oferta estatal a nivel central y local en programas de formación para el empleo y autoempleo con las verdaderas necesidades, condiciones, características y habilidades de dicha población. Si bien el Programa no está exclusivamente dirigido a población femenina, tanto su proceso de construcción como de aplicación cuenta con un enfoque de género; lo anterior en la medida en que el 49.6% de la población víctima que participará del programa son mujeres.

En ese sentido, el Ministerio del Trabajo está apuntándole a un cambio estructural, entendiendo que la inclusión equitativa de la mujer en el mercado laboral, es una obligación, una necesidad y un reto que asumimos mediante el desarrollo de políticas laborales con un enfoque transversal.

3. Relaciones laborales e inspección

3.1 Acciones del Sistema de Inspección, Vigilancia y Control de Trabajo

Uno de los objetivos del Ministerio es que los colombianos tengan empleos de calidad, con derechos a la protección social y una construcción de acuerdos con el propósito de lograr una paz laboral duradera. En este sentido, la Dirección de Inspección Vigilancia, Control y Gestión Territorial, además de diseñar e implementar estrategias de fomento y difusión de una cultura orientada al cumplimiento de las obligaciones legales en materia de trabajo y seguridad social integral de los trabajadores, adelanta programas para impulsar políticas de prevención, inspección, vigilancia y control del trabajo, con el fin de dar cumplimiento a las normas legales, reglamentarias y convencionales del trabajo.

En el marco de la ejecución del Plan Nacional de Desarrollo “Prosperidad para todos”, el Sistema de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo concentra sus esfuerzos en un modelo de inspección preventiva orientado a aquellas actividades económicas, empresas y regiones geográficas con mayores niveles de riesgo e índices de conflictividad laboral.

El modelo de inspección preventiva está orientado a aquellas actividades económicas, empresas y regiones geográficas con mayores niveles de riesgo e índices de conflictividad laboral, a través de las 153 Inspecciones de Trabajo ubicadas en las 35 sedes territoriales ubicadas estratégicamente en todo el territorio Nacional, se adelanta la actualización constante de los insumos requeridos para diagnosticar un análisis de riesgo laboral por regiones y/o sectores económicos que presentan los mayores niveles de conflictividad e incumplimiento de la normativa laboral.

3.2 Fortalecimiento de las Relaciones Laborales individuales y colectivas

Para el período comprendido entre el 1° de julio de 2013 al 30 de junio de 2014, se han ejecutado las siguientes actividades en desarrollo de sus líneas de acción:

Tabla 2. Fortalecimiento de Relaciones Laborales.

Actividad	Logro
Tribunales convocados	165
Designación y aprobación tercer árbitro	115
calificación y fijación pago de honorarios	46
Actos administrativos tramitados según competencia	337
Despidos colectivos	10
Suspensión Temporal de Actividades	3
Disminución de Capital	6
Unidad de empresa	1

Fuente: (Ministerio del Trabajo, informe al Congreso, 2014).

3.3 Pre-cooperativas y Cooperativas de Trabajo Asociado

El Ministerio del Trabajo continúa adelantando un plan de intervención a Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado en ejercicio de la facultad de inspección y vigilancia así:

Tabla 3. Visitas a Cooperativas y Precooperativas de trabajo asociado junio 2013 – julio 2014.

Año	Visitas A Ctas	Visitas A Pctas	Total Visitas
Julio A Diciembre 2013	39	1	40
Enero A Junio 2014	76	3	79
Total	115	4	119

Fuente: (Ministerio del Trabajo, informe al Congreso, 2014, p. 134)

De igual manera a través de las acciones de sanción a saber:

Tabla 4. Sanciones a Cooperativas y Pre-cooperativas de Trabajo Asociado julio 2013 – junio 2014.

Año	Sanciones Ejecutoriadas A Ctas	Valor De Sanciones Ejecutoriadas A Ctas	Número De Sanciones A Pctas	Valor Sanciones A Pctas
Julio a diciembre 2013	36	\$6.530.323.700	0	0
Enero a Junio 2014	33	\$6.763.592.000	1	\$993.800
TOTAL	69	\$13.293.915.700	1	\$993.800

Fuente: (Ministerio del Trabajo, informe al Congreso, 2014, p. 134)

3.4 Cobertura de Inspección

El Sistema de IVC está conformado por la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, la Subdirección de Inspección, la Subdirección de Gestión Territorial, el Grupo de Archivo Sindical, el Grupo Unidad de Investigaciones Especiales y el Grupo de Erradicación del Trabajo Infantil. Para el nivel territorial la cobertura abarca 33 Direcciones Territoriales y 2 Oficinas Especiales Apartadó con un total de 153 sedes de las Inspecciones de Trabajo con lo que se garantiza el cubrimiento total del País

El Ministerio del Trabajo constantemente viene actualizado y reorganizando el esquema de jurisdicciones de acuerdo con las necesidades de las regiones y por el impacto económico-laboral de algunos municipios, es así como a través de los siguientes Actos Administrativos se mejora la presencia Institucional en todo el territorio Nacional: con la Resolución 470 del 26 de febrero de 2013 se conforma la Dirección Territorial de Bogotá D. C., se reorganiza la Dirección Territorial de Cundinamarca y se determinan sus jurisdicciones administrativas; con la Resolución 3981 del 22 de octubre de 2013 se crean las Inspecciones Municipales, se conforma y organiza una Inspección de Trabajo en Cáqueza, Cundinamarca; con la Resolución 4385 del 13 de noviembre de 2013 se organiza y conforma la Inspección de Trabajo del municipio de Pivijay en Magdalena y con la Resolución 430 del 4 de febrero de 2014 por la cual se crea en la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial el Grupo Interno de Trabajo para la Erradicación del Trabajo Infantil⁵.

⁵ (Ministerio del Trabajo, informe al Congreso, 2013 - 2014, p. 142)

Con el Decreto 2112 del 27 de septiembre de 2013 se crearon 280 cargos de Inspectores de Trabajo, (140 para el año 2013 y 140 para el año 2014); con este número de cargos creados se da cumplimiento a la meta del cuatrienio de 904 cargos del empleo de Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

3.5 Encuentro nacional de Inspección

El II Encuentro Nacional de Inspección del Trabajo se llevó a cabo la ciudad de Bogotá durante los días 16 y 17 de diciembre de 2013 con la participación de 567 funcionarios entre los cuales se encontraban directores, coordinadores y profesionales del ejercicio de la inspección laboral en todas las regiones de Colombia.

En el encuentro se desarrollaron temas relacionados con la actualización en riesgos laborales, fortalecimiento de los mecanismos para el ejercicio de la libertad sindical, humanización del ejercicio de la inspección de trabajo, sistema integrado de gestión de calidad y el sistema de información como herramientas indispensables para el mejoramiento de los procesos y procedimientos de la inspección, vigilancia y control laboral.

Adicionalmente, el evento fue aprovechado para lanzar, socializar y entregar una copia de la versión actualizada del Manual del Inspector de Trabajo y Seguridad Social, documento que armoniza las normas vigentes en material laboral con el nuevo Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo buscando así en que éste se convierta en un documento de permanente consulta para asegurar unidad en la acción, armonización en la aplicación de los criterios y objetividad en los resultados.

3.6 Acuerdos de Formalización

A lo largo del último año, las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales del Ministerio han logrado la suscripción de 45 Acuerdos de Formalización Laboral, que benefician a 14.602 trabajadores, de los sectores de salud, comercio, servicios, industrias manufactureras, actividades mineras, transporte, turismo, entre otros, en los departamentos de Atlántico, Antioquia, Bolívar, Bogotá, Boyacá, Caldas, Cesar, Norte de Santander, Quindío, Risaralda, Sucre, Valle del Cauca y el Grupo Unidad de Investigaciones Especiales del nivel central.

Los compromisos que adquieren los empleadores son los siguientes⁶:

- No Incurrir en las conductas prohibidas por la Ley 1429 de 2010 y los Decretos que la reglamenten.
- No vincular trabajadores a través de Cooperativas y Precooperativas de trabajo asociado para desempeñar actividades misionales permanentes.
- Constituir pólizas y/o garantías eficaces para el cumplimiento de las obligaciones salariales, prestacionales e indemnizatorias a favor de los trabajadores
- Verificar el cumplimiento del acuerdo

Existen en proceso de suscripción más de 48 proyectos de Acuerdos de Formalización Laboral.

⁶ Ministerio del Trabajo, informe al Congreso, 2014, p. 134)

4. Sistema General de Pensiones

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

I. Actividades que propenden por mitigar el riesgo de desprotección económica en la vejez; específicamente se refiere a la promoción de la afiliación y permanencia en el Sistema de General de Pensiones de las personas que se encuentran en su etapa productiva.

II. Actividades enmarcadas en los Servicios Sociales Complementarios para proteger a dos grupos de personas a saber (i). Las personas que en su vida laboral productiva, dadas las condiciones de su ingreso no pueden aportar al Sistema General de Pensiones para las cuales se encuentra en proceso de implementación el Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos y (ii) Personas que ya se encuentran en la tercera edad y no tuvieron la posibilidad de acumular activos a las cuales se dirige el Programa de Protección Social al Adulto Mayor, hoy Colombia Mayor.

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

- 68.341 nuevos pensionados entre enero y septiembre 2014.
- Desde el inicio de operaciones de Colpensiones 196.860 personas obtuvieron su pensión

Los Servicios Sociales Complementarios, como parte del Sistema de Seguridad Social, están encaminados a fortalecer acciones en el marco de una política pública que propende por la protección de las contingencias que afectan a la población vulnerable al momento de finalizar su vida productiva. En este sentido, el Ministerio del Trabajo ha fortalecido las acciones enmarcadas en la regulación e implementación del Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos y en la ejecución del Programa de Protección Social al Adulto Mayor, hoy Colombia Mayor desarrollado con cargo a los recursos del Fondo de Solidaridad Pensional y frente a los cuales se deben destacar:

4.1 Programa Colombia Mayor

Colombia Mayor es un programa del Gobierno Nacional destinado a la protección de las personas de la tercera edad en estado de indigencia o pobreza extrema, teniendo en cuenta su imposibilidad de generar ingresos y contra el riesgo derivado de la exclusión social. Está sustentado en un subsidio económico que se gira cada dos meses con el cual se busca contribuir a mejorar las condiciones de vida de la población adulta mayor.

El Aumento progresivo de la cobertura del Programa de Protección Social al Adulto Mayor, pasando de 482 mil en Agosto de 2010 a más de 1.273.660 cupos asignados en septiembre de 2014. Crecimiento de 264%. (Variación 164%). La más reciente actualización de cupos indica que se van a adjudicar cerca de 200.000 cupos nuevos, por lo cual el total de beneficiarios se aproximaría al millón y medio, significando esto un aumento de casi un millón de beneficiarios con respecto al año 2010 (Colombia Mayor).

Otra medición de los resultados del programa es la máxima cobertura alcanzada, es decir el número de personas (acumulado) que se han beneficiado con el Programa de Protección Social al Adulto Mayor, hoy Colombia Mayor desde diciembre de 2003 hasta 2014 se puede observar detallada por departamento así:

Tabla 5. Máxima cobertura alcanzada.

Departamento	Resultado a 31 de diciembre de 2013	Resultado a 30 de junio de 2014
Amazonas	1.724	1.724
Antioquia	162.872	166.475
Arauca	10.045	10.327
Atlántico	62.645	63.406
Bogotá	39.043	40.486
Bolívar	88.251	89.736
Boyacá	74.701	75.766
Caldas	44.579	45.459
Caquetá	18.077	18.422
Casanare	12.782	13.115
Cauca	75.760	76.841
Cesar	39.443	39.853
Chocó	15.480	15.819
Córdoba	78.518	79.855
Cundinamarca	89.405	91.090
Guainía	1.820	1.878
Guaviare	3.021	3.041
Huila	58.985	59.682
La Guajira	22.553	22.683
Magdalena	48.411	48.936
Meta	29.938	30.577
Nariño	90.546	91.854
Norte de Santander	59.926	61.182
Putumayo	15.643	15.904
Quindío	23.352	23.769
Risaralda	31.985	32.456
San Andrés y Providencia	1.623	1.652
Santander	83.702	85.729
Sucre	48.385	49.342
Tolima	82.282	83.747
Valle	125.016	126.818
Vaupés	1.015	1.016
Vichada	1.089	1.086
Total general	1.542.597	1.569.726

Fuente: (Ministerio del Trabajo, informe al Congreso, 2014, p. 80)

4.2 Beneficios Económicos Periódicos – BEPS

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

El Decreto 604 de 2013 (modificado por el Decreto 2983 de 2013) estableció que la Superintendencia Financiera de Colombia debe aprobar el modelo operativo que Colpensiones utilice para administrar los BEPS. Por lo anterior, una vez expedido el mencionado Decreto, se realizaron entre abril y agosto de 2013 mesas de trabajo con la participación de funcionarios de la Superintendencia Financiera, el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Hacienda, con el objeto de discutir el modelo operativo y la implementación del mismo.

En agosto de 2013, Colpensiones presentó a la Superintendencia Financiera de Colombia el documento del Modelo operativo el cual fue discutido y ajustado durante los meses de septiembre, octubre y noviembre, producto de lo cual el 22 de noviembre de 2013, recibió aprobación del modelo para poder ser implementado.

Colpensiones definió un Plan de Implementación Integral, basado en la ejecución de proyectos en tres etapas: (i) alistamiento e inicio, (ii) estabilización y (iii) consolidación (Ministerio del Trabajo, informe al Congreso, 2014, p. 83-84):

La etapa de alistamiento e inicio incluye la definición y aprobación del modelo operativo, la definición de la estructura organizacional, la adecuación de la planta física y los puestos de trabajo, la selección y contratación del personal de planta y los terceros que lleven a cabo actividades relacionadas, la definición y estructuración de los procesos que hacen parte de la cadena de valor de BEPS, el diseño y desarrollo de los aplicativos y las plataformas tecnológicas requeridas, la contratación de los servicios tercerizados y la autorización de salida por parte de la Superintendencia Financiera de Colombia.

La etapa de estabilización busca garantizar la continuidad de la operación mediante la implementación de un plan de salida controlado orientado a establecer contacto telefónico en primera instancia con las personas que se encuentran afiliadas al Sistema General de Pensiones en cualquiera de sus regímenes y no logra cumplir los requisitos para obtener una pensión, con el fin de llevar a cabo una campaña de divulgación y capacitación sobre el sistema BEPS, que permita que las personas interesadas que decidan de manera voluntaria vincularse al programa, previo cumplimiento de requisitos, puedan utilizar los recursos por concepto de devolución de saldos o indemnización sustitutiva, según aplique, para incrementar el cálculo del subsidio periódico y de la anualidad vitalicia.

La etapa de consolidación está orientada a fortalecer el posicionamiento del sistema BEPS y la ampliación de cobertura, mediante la implementación de un plan de salida controlada en las regiones. De igual forma, en esta etapa se contempla la administración de las cuentas individuales de los vinculados, la gestión del portafolio de inversiones y la gestión con las aseguradoras para la definición del esquema de los microseguros y el pago de las anualidades vitalicias.

A 30 de junio de 2014 se ha gestionado –en un esquema de pruebas preliminares del modelo operativo- la vinculación de 4.293 ciudadanos de los cuales el 12% (512) corresponden a vinculados que tienen indemnización sustitutiva y que van a obtener la anualidad vitalicia y el 88% (3.781) corresponden a vinculados ahorradores⁷.

Se han venido consolidando convenios con gremios, cooperativas y otras asociaciones para el enrolamiento de sus afiliados, permitiendo la simplificación del este proceso y –en un futuro- el recaudo de sus aportes.

⁷ Fuente: (Ministerio del Trabajo, informe al Congreso, 2014, p. 134)

5. Derechos Fundamentales del Trabajo

El Gobierno Nacional, a través de la creación del Ministerio del Trabajo, ha logrado ampliar y fortalecer sus capacidades en materia de derechos fundamentales, en temas tales como: el trabajo infantil, poblaciones vulnerables, derechos humanos y dialogo social se han abordado a profundidad a través de las subdirecciones de Protección Laboral y de Organización Social. Adicionalmente, se empiezan a fortalecer temas como la negociación colectiva, responsabilidad social empresarial, regulación del mercado de trabajo y relaciones individuales y colectivas del trabajo los cuales en el pasado no habían tenido una gran preponderancia a pesar de su importancia.

La concertación se ha convertido en uno de los grandes desafíos que enfrenta la democracia y el desarrollo del país, pues implica construir un mecanismo de dialogo social que incluya principalmente trabajadores, empresarios, sindicatos, gobiernos y otros grupos sociales en la exploración de estrategias habituales para enfrentar de manera negociada sus conflictos.

5.1 Fortalecimiento del dialogo social y los espacios de concertación

El dialogo social y los espacios de concertación laboral se encuentran consagrados en el artículo 56 de la Constitución Política, en donde se establece la creación de una comisión tripartita para fomentar las relaciones laborales, los conflictos colectivos y las políticas salariales. A través de la Ley 278 de 1996 se reglamenta la constitución de este espacio de concertación llamado la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales. Así mismo, la ley creó las subcomisiones departamentales de concertación, que tienen las mismas funciones que la comisión permanente de concertación en el nivel territorial en los 32 departamentos del país. La agenda tratada a lo largo del último año abarca temas tales como:

- Mecanismo de Protección al Cesante
- Servicio Público de Empleo
- Política Pública de Teletrabajo
- Plan de Impulso a la Productividad y el Empleo.
- Situación de congestión judicial en la jurisprudencia ordinaria laboral
- Objetivo de Desarrollo del Milenio
- Proceso de Acceso de Colombia a la OECD
- Política de Formalización Laboral

A continuación se presentan los principales logros en materia de dialogo social, libertad sindical y negociación colectiva, y concertación laboral durante el último año:

Diálogo Social

- Fortalecimiento del diálogo social a través de la primera negociación colectiva en el sector público, logrando un acuerdo nacional que beneficia a cerca de 1.150.000 Empleados Públicos.
- Unificación de negociación de convenciones colectivas
- En desarrollo del Decreto 1092 de 2012, modificado por el Decreto 260 de 2014, se alcanzaron 274 acuerdos a nivel nacional y territorial entre sindicatos y entidades públicas.

Libertad sindical y negociación colectiva

- En los últimos años se han creado 791 organizaciones sindicales que constituyen un 48% más que los creados en el periodo 2010-2011 (536).
- La negociación colectiva se incrementó, en el periodo 2010-2011 se suscribieron 443 acuerdos colectivos, mientras que en 2012- 2013 se alcanzó la cifra de 840 negociaciones.

Concertación Laboral

- Comisión Nacional de Concertación Secretaría Técnica Nacional, Subcomisiones Departamentales, 7 Subcomisiones Especiales
- Salarios mínimos concertados 2 veces de tres negociaciones siempre por encima de la inflación

5.2 Observatorio de conflictos socio laborales

El Observatorio de Conflictos Socio Laborales fue creado en el año 2011 y tiene como finalidad principal reportar situaciones que alteran la tranquilidad laboral y social con directos efectos laborales. El Observatorio se ha consolidado como una entidad productora de conocimiento para la toma de decisiones gubernamentales desde el Ministerio de Trabajo. Para lo anterior, el Observatorio emite reportes semanales mediante los cuales alerta e informa acerca de los conflictos que pueden afectar el bienestar de los trabajadores colombianos y otros sectores de la sociedad. En ese sentido, el Observatorio se ha convertido en una útil herramienta para prevenir los conflictos laborales a partir de un cada vez mejor manejo de información que se recolecta a nivel nacional.

Tras obtener para la vigencia de julio a diciembre de 2013 una donación por parte de la Fundación FORD, la cual fue apropiada en el presupuesto de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional APC Colombia, se realizó la contratación del análisis, diseño, implementación y puesta en marcha del Sistema de Información del Observatorio de conflictos laborales del Ministerio del Trabajo. Con ello se busca tener interconectadas las direcciones territoriales y poder realizar un seguimiento en tiempo real a los conflictos socio-laborales del país, y de esta manera poder realizar alertas tempranas y obtener mejores resultados.

Adicionalmente la Agencia otorgó una contrapartida, que fue destinada a la firma de un convenio entre la Agencia y el PNUD, en dicho convenio se establecieron 10 puntos regionales de información que permiten una amplia captura de hechos relacionados con los objetivos del Observatorio. El Observatorio de Conflictos Sociolaborales busca proyectarse y consolidarse como entidad generadora de conocimiento útil relacionado a la conflictividad sociolaboral y como herramienta en la prevención y resolución de conflictos socio-laborales del país.

5.3 Trabajo Infantil y peores formas

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

En este marco, al igual que en la vigencia anterior, se han desarrollado las siguientes acciones:

- Acciones de medición e identificación de la evolución de indicadores de trabajo infantil, cada año.
- Monitoreo a la gestión de alcaldes y gobernadores en materia de prevención y erradicación del Trabajo Infantil.
- Acciones de sensibilización y capacitación.
- Construcción del Sistema Integrado de Información.
- Acciones de Inspección Vigilancia y Control del Trabajo Infantil.
- Conformación y participación en los comités interinstitucionales para la prevención y erradicación del trabajo infantil y las peores formas.

Entre 2010 y 2014 a 533.481 Niños, Niñas y adolescentes se les aplicó instrumentos de identificación para detectar si estaban trabajando, logrando un avance del 99,3% de la meta.

Información de avance anual del indicador			
INDICADOR: 3. Niños, niñas y adolescentes identificados a través de búsqueda activa			
Fecha de reporte: 09/10/2014			
Periodo	Meta	Resultado	% Avance
Línea de base 2010-2014		67000	
Ago-Dic 2010		67000	
Ene-Dic 2011	184500	184500	100
Ene-Dic 2012	294500	324470	113,17
Ene-Dic 2013	304500	445994	159,576
Ene-Ago 2014			
Ene-Dic 2014	537000	533481	99,251
2010-2014	537000	533481	99,251

Fuente: Sistema de Seguimiento a Metas de Gobierno - Sinergia - Seguimiento

Con el fin de descentralizar la Estrategia Nacional para Prevenir y erradicar las Peores Formas de Trabajo Infantil y Proteger al Joven Trabajador 2008 – 2015 en todo el territorio nacional, entre julio de 2013 hasta el 30 de junio de 2014 se crearon 109 Comités de Erradicación de Trabajo Infantil, en este sentido, actualmente se cuenta con 31 CETI departamentales y 513 CETI municipales, cubriendo casi el 50% del territorio nacional.

Como acción complementaria y teniendo en cuenta la importancia y el rol que tiene hoy en día la empresa privada como ciudadana corporativa, el Ministerio del Trabajo, le apuesta a la consolidación de alianzas público – privadas que permitan sumar esfuerzos para la prevención y la efectiva erradicación del trabajo infantil. Así, en el año 2013, se firmaron tres acuerdos de entendimiento con las cámaras de comercio binacionales de Canadá, India y Británica, con el propósito de que éstas entidades promuevan entre sus empresas vinculadas la inclusión de estrategias, programas o proyectos para la prevención y erradicación del trabajo infantil especialmente en sus peores formas como parte de su política de responsabilidad social empresarial.

En esta misma línea, el Ministerio del trabajo actualmente lidera la consolidación de la Red de Empresas para la erradicación del trabajo infantil. Como primer paso, en el mes de marzo de 2014, se realizó un taller de transferencia de conocimiento sobre el modelo de gestión de la Red de Empresas contra el trabajo infantil del Ecuador, con el apoyo del Ministerio de Relaciones Laborales de este país. El taller contó con la

presencia de la Asociación Nacional de Empresarias ANDI, gremio empresarial más importante Colombia; Pacto Global; UNICEF; Cámara de Comercio Colombo Canadiense; Telefónica y entidades gubernamentales como el Departamento Nacional para la Prosperidad Social – DPS, la Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF. Se espera que al final del año 2014 se cuente con la Red de Empresas y por lo menos 20 empresas comprometidas con la prevención y erradicación del trabajo infantil.

5.4 Teletrabajo

El Teletrabajo está avanzando en la generación de las condiciones generales para su adecuado funcionamiento, las entidades responsables de su regulación, difusión, promoción y asistencia técnica para la implementación vienen desarrollando una serie de instrumentos dentro del marco normativo vigente para lograr unas condiciones adecuadas para que esta alternativa de vinculación y organización laboral sea posible (Ministerio del Trabajo, informe al Congreso, 2014).

Actualmente el Teletrabajo atraviesa una fase de reconocimiento por parte de las organizaciones como una forma de vinculación laboral y de evolución de la organización empresarial, que además trae beneficios para las partes, para que además sea percibido como herramienta de conciliación de la vida laboral y familiar del trabajador, incorporando esta modalidad con sus mismos trabajadores, que pasan a teletrabajar algunos días a la semana como alternativa para mejorar la productividad de la organización.

En este momento y en el marco de la Política Pública de Generación de Empleo, es importante fomentar el Teletrabajo, como herramienta de generación de empleo, que al igual trae beneficios a las organizaciones, y en especial a la población vulnerable.

Durante el último año se ha asesorado y apoyado a las siguientes entidades públicas en la implementación del Teletrabajo:

- Gobernación de Cundinamarca
- Alcaldía de Bogotá
- Concejo de Bogotá
- Secretaría de Ambiente
- Secretaría de Integración Social
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar
- Ministerio TIC
- Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
- Ministerio de Justicia
- Ministerio del Interior
- Ministerio de Salud y Protección Social
- Procuraduría General de la Nación
- Contraloría General de la República
- Federación Nacional de Sordos de Colombia –FANESCOL-
- Superintendencia de Industria y Comercio
- Superintendencia de Sociedades
- Superintendencia de Subsidio Familiar
- AUE de Organizaciones Solidarias
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA

6. Riesgos Laborales

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

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

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

A continuación se presentan los principales logros durante el último año en relación al fortalecimiento del Sistema de Riesgos Laborales:

- Nueva Ley para aumentar la cobertura y mejorar los medios de reclamación Ley 1562 de 2012.
- 33% incremento en la afiliación al Sistema de Riesgos Laborales 2.2 millones de nuevos trabajadores entre 2010 – 2014
- Tabla de enfermedades laborales – Decreto 1477 de 2014
- Manual Único de Calificación de la pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional-Decreto 1507 de 2014.
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Decreto 1443 de 2014
- 14 mil trabajadores atendidos con acciones de Promoción y Prevención dirigidas a población trabajadora vulnerable de sectores de mayor accidentalidad.
- 50.300 niños y 3.680 docentes capacitados en cultura del autocuidado.

6.1 Trabajadores afiliados

En promedio mensual del año con corte a febrero de 2013 (marzo 2012 a febrero 2013) se presentaron 8.375.433 afiliados y con corte a febrero de 2014 (marzo 2013 a febrero 2014) se presentan 8.618.810 afiliados, es decir, se presentó un incremento del 3% representados en 243.377 afiliados más al Sistema General de Riesgos Laborales. Los progresos se han logrado gracias a las campañas de comunicación, programas de capacitación y educación generando sensibilización frente al tema.

6.2 Empresas afiliadas

En promedio mensual del año con corte a febrero de 2013 (marzo 2012 a febrero 2013) se presentaron 567.828 empresas afiliadas y con corte a febrero de 2014 (marzo 2013 a febrero 2014) se presentan

615.681 empresas afiliadas, es decir, se presentó un incremento del 8% representados en 47.853 empresas afiliadas más al Sistema General de Riesgos Laborales. Los progresos se han alcanzado no solo por las campañas de comunicación, programas de capacitación y educación que han generado una mayor conciencia de la prevención tanto en empleadores como en trabajadores, sino al desarrollo de sistema de gestión de salud ocupacional.

6.3 Fondo de Riesgos Laborales

El Fondo de Riesgos laborales, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Ley 1295 de 1994, es una cuenta especial de la Nación sin personería jurídica, adscrita al Ministerio del Trabajo, cuyos recursos son administrados a través de contrato de encargo fiduciario (Ministerio del Trabajo, informe al Congreso, 2014).

Con la promulgación de la Ley 1562 de 2012 se establece en el artículo 16 párrafo 1 “Los recursos del Fondo de Riesgos Laborales no pertenecen al presupuesto General de la Nación, no podrán ser destinado a gastos administrativos y funcionamiento del Ministerio ni a objetos distintos del fondo previstos en la ley...” por otra parte se establece entre los objetivos del fondo adelantar estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en todo el territorio nacional y ejecutar programas masivos de prevención en el ámbito escolar para promover condiciones saludables y cultura de prevención.

Los recursos del Fondo de Riesgos Laborales provienen de las fuentes relacionadas en el artículo 89 del Decreto Ley 1295 y artículo 5° del Decreto 1833 de 1994. Los recursos del Fondo de Riesgos Laborales se generan especialmente por el 1,0% del recaudo por cotizaciones a cargo de los empleadores y por multas; actualmente, los recursos son administrados a través del contrato de encargo fiduciario suscrito con La Fiduciaria la Previsora S.A. Para el período 1° de junio de 2013 al 30 de abril de 2014 se efectuaron recaudos por \$23.203.575.705 y se tienen comprometidos \$2.992.742.586,66.

7. Programa Nacional de Servicio al Ciudadano - COLabora

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

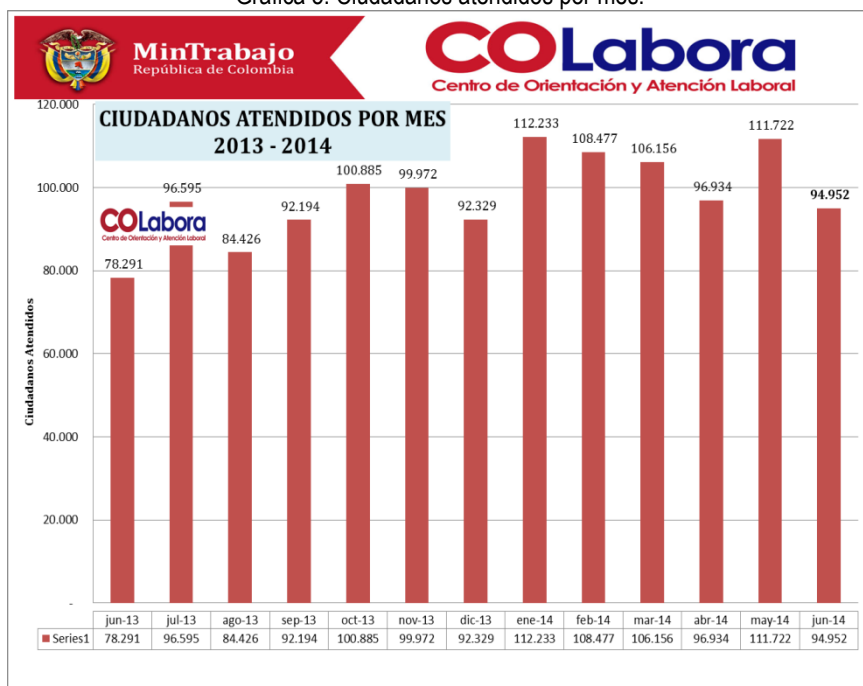
El programa Nacional de Servicio al Ciudadano del Ministerio del Trabajo, denominado COLabora nace a mediados del mes de febrero de 2013 y es oficializado el día 02 de mayo de 2013 con el propósito de brindar mayores y mejores herramientas para orientar, informar y responder a las inquietudes de cualquier ciudadano, sea trabajador o empleador, accediendo a información actualizada sobre obligaciones y derechos laborales de todos los Colombianos y acercando y mejorando la relación del Ministerio con la ciudadanía y fortaleciendo su presencia institucional en las diferentes zonas del territorio colombiano, logrando así, el acceso a los diferentes trámites y servicios que el Ministerio presta a la ciudadanía y pueda acceder a ellos de forma ágil y oportuna. Se han implementado nuevas herramientas tecnológicas como el inspector virtual, la Línea 120, el aplicativo para Smartphone Mincuenta y orientación a través de las principales redes sociales del país.

El programa cuenta con cuatro canales de atención al ciudadano enfocados entre otros a Garantizar el cumplimiento de la normativa y reglamentos vigentes relacionados con el derecho que tiene toda persona de recibir pronta y adecuada respuesta a una petición:

- **Presencial:** Entendido como el canal dispuesto por el Ministerio para el servicio de atención personal a los ciudadanos en sedes físicas en el territorio Nacional.
- **Telefónico** Entendido como el canal destinado por el cual se comunican los ciudadanos a través de las líneas telefónicas dispuestas por el Ministerio, en busca de la información relacionada con la misión del mismo.
- **Virtual** Entendido como el canal tecnológico e interactivo que dispone el Ministerio para atender de manera no presencial a los Ciudadanos, en busca de la información relacionada con la misión del mismo.
- **Escrito** Entendido como el canal que recepciona y tramita solicitudes elaboradas por los ciudadanos de manera física (papel).

En el desarrollo e implementación del Programa Nacional de Servicio al Ciudadano COLabora, para el mes de Junio de 2014 fueron atendidos 94.952 ciudadanos, es decir disminuyó un 15.01% respecto al mes de Mayo la cantidad de ciudadanos atendidos, obedeciendo en primera instancia a la celebración de la Copa Mundial de Fútbol 2014.

Gráfica 5. Ciudadanos atendidos por mes.

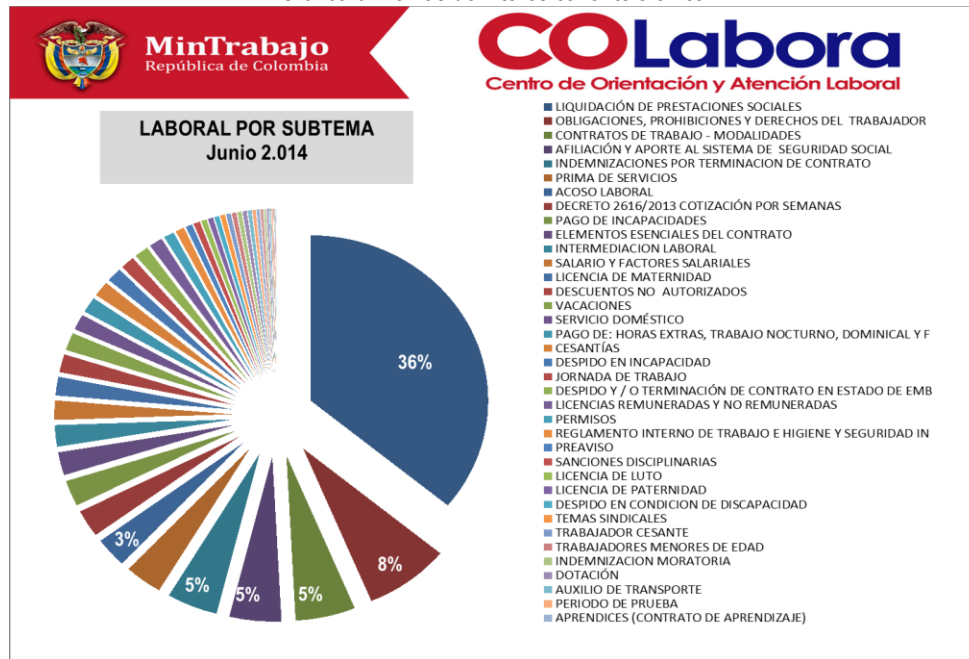


Fuente: Ministerio del Trabajo – COLabora

Comparándose los meses de Junio de 2013 y 2014, respectivamente, se evidencia que la atención de ciudadanos creció un 121%, es decir, se orientaron 16.661 ciudadanos más que en junio de 2013. Es así como los Ciudadanos que fueron atendidos a Nivel Nacional (94.952) en el mes de junio acuden en un 58% al canal telefónico; un 31% al canal presencial; 7% a través del canal escrito y un 4% al canal virtual.

En relación al canal telefónico se puede establecer las temáticas de mayor interés para la ciudadanos. En el tema Laboral, disminuyó un 1,39% la consulta, es decir 195 llamadas menos, respecto con el mes de Mayo de 2014; los Ciudadanos consultaron en un 36% asuntos en temas de liquidación de prestaciones sociales; un 8% en obligaciones, prohibiciones y derechos del trabajador; un 5% en contrato de trabajo – modalidades, afiliación y aporte a seguridad social e indemnizaciones por terminación del contrato; un 3% en prima de servicio, acoso laboral, Decreto 2616/2013 - cotización por semanas y pago de incapacidades, cada uno. El porcentaje restante distribuido en otros temas.

Gráfica 6. Temas de interés canal telefónica.



Fuente: Ministerio del Trabajo – COLabora

8. Articulación interinstitucional

8.1 Programa de Rendición de Cuentas

La rendición de cuentas es un tema relativamente reciente en el ámbito de la función pública en Colombia. Al respecto, tanto la Constitución Política de 1991 como la Ley 489 de 1998 presentan un primer marco de aproximación al tema.

Le ley en mención no sólo dispone la organización y el funcionamiento de las entidades públicas del orden nacional, sino también determina la importancia de democratizar la función pública e involucrar en ella la participación ciudadana. Así mismo, la ley establece la audiencia pública como la principal acción de control social de la administración pública. En ella “se discuten aspectos relacionados con la formulación, ejecución o evaluación de políticas y programas a cargo de la entidad” (Colombia, Ley 489 de 1998, Art. 33).

En el año 2010, el Gobierno Nacional, soportado en el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014, emprendió estrategias para enfocar la rendición de cuentas hacia un proceso continuo que no debe ser restringido a la práctica exclusiva de la audiencia pública. Con ese propósito se formula una política pública de rendición de cuentas (Conpes 3654 de 2010).

El Conpes 3654 de 2010 tiene como objetivo principal “consolidar la rendición de cuentas como un proceso permanente entre la rama ejecutiva y los ciudadanos” (Colombia, Conpes 3654 de 2010, p. 2). Allí se plantean los lineamientos para llevar a cabo la política de rendición de cuentas en las entidades del sector público. Resulta pertinente plantear los componentes de la rendición de cuentas:

- *Información*: hace referencia a la disponibilidad, exposición y difusión de datos y estadísticas sobre las funciones asignadas a una determinada institución o servidor público (Colombia, Conpes 3654 de 2010, p 14).
- *Diálogo*: hace referencia al proceso de sustentación de acciones, presentación de diagnósticos y exposición de criterios utilizados para la toma de decisiones (Colombia, Conpes 3654 de 2010, p 15).
- *Incentivos*: consiste en la utilización de mecanismos de estímulo o castigo hacia instituciones y ciudadanos para el ejercicio de la rendición de cuentas.

Adicionalmente, el Decreto 2641 de 2012, por medio del cual se reglamentan cierto artículos de la ley 1474 o Estatuto Anticorrupción, establece la necesidad de la rendición de cuentas de contemplar un plan de acción, una serie de procesos específicos y objetivos claros para que la rendición de cuentas sea un proceso continuo en cada entidad de la administración pública. El Estatuto Anticorrupción establece que cada entidad debe determinar las alternativas para elaborar su estrategia de rendición de cuentas de acuerdo a su estructura y su relación con la ciudadanía.

Así mismo, resulta importante hacer mención a la Ley Estatutaria de Participación Ciudadana sancionada en 2011 por el Congreso de la República, en la cual se dedica un capítulo a la rendición de cuentas. Allí se establecen lineamientos y facultades de las entidades públicas en el proceso de rendición de cuentas y se hace énfasis en las obligaciones de los distintos actores en el proceso.

En atención a lo anterior desde el año 2012 el Ministerio del Trabajo como cabeza de sector y en coordinación con las entidades adscritas y vinculadas viene implementando cada año un plan de acción de rendición de cuentas el cual define una estrategia que busca institucionalizar y hacer más permanente las actividades de rendición de cuentas. La estrategia para el año se estructuró con respecto a las siguientes actividades:

Tabla 6. Estrategia Rendición de Cuentas Ministerio del Trabajo 2014.

Componente Rendición de Cuentas	
Información	Utilización del aplicativo para smartphone "Mintrabajo Cuenta"
Información	Aprovechar las redes sociales del Ministerio para socializar las actividades y las políticas que lideran las diferentes áreas.
Información	Informe Audiencia Pública del sector administrativo del trabajo
Dialogo	Participación del Ministro del Trabajo en el programa urna de cristal.
Dialogo	Programa "El Trabajo como debe ser" emitido todos los sábados a través de Caracol Radio
Dialogo	Mesas técnicas de empleo con actores departamentales
Dialogo	Participación en la Rendición de cuentas del gobierno nacional
Dialogo	Programa Nacional de Servicio al Ciudadano COLabora
Dialogo	Eventos de Colombia mayor en las regiones.
Dialogo	Realizar Audiencia Pública del sector administrativo del trabajo
Incentivos	Generar condiciones favorables a los funcionarios que tienen contacto con los ciudadanos (COLabora)
Incentivos	Ofrecer a los ciudadanos herramientas para orientar, informar y responder a sus inquietudes en relación a obligaciones y derechos laborales.

Fuente: Ministerio del Trabajo

8.2 Comisión Colombiana del Océano

La participación del Ministerio del Trabajo como invitado permanente dentro de la Comisión Colombiana del Océano (CCO) ha estado enmarcada dentro del área temática de desarrollo económico del plan de acción de la política nacional del océano y los espacios costeros. La oficina asesora de planeación como delegada del señor Ministro es invitado permanente dentro de la Comisión Colombiana del Océano (CCO), asistencia que ha estado enmarcada dentro del área temática de desarrollo económico del plan de acción de la política nacional del océano y los espacios costeros (Ministerio del Trabajo, informe al Congreso, 2014).

Dentro de esta área temática el Ministerio del Trabajo ha participado como entidad de apoyo en los subtemas de transporte marítimo e industria turística, de los cuales las entidades responsables son la Dirección General Marítima y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, respectivamente. En el subtema de transporte marítimo se tenía como meta presentar el proyecto de ley para la adopción del Convenio sobre el trabajo marítimo de la Organización Internacional del Trabajo, para lo cual se llevaron a cabo reuniones entre la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales del Ministerio del Trabajo y la Dirección General Marítima, determinando la necesidad de realizar un estudio de legislación comparada con el fin de establecer el estado de la legislación colombiana frente al Convenio y de acuerdo a esto definir las acciones necesarias para su adopción. Sin embargo hasta el momento no se ha tomado la determinación, por parte de la Sub-Comisión Intersectorial, de presentar el proyecto de Ley ante el Congreso (Ministerio del Trabajo, informe al Congreso, 2014).