



## POLITICA DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCION EN EL MINISTERIO DEL TRABAJO

### 1. INTRODUCCION

Se deben orientar los esfuerzos necesarios para promover acciones que contribuyan a evitar la corrupción en el Ministerio, a través de iniciativas que fortalezcan la transparencia y el acceso a la información pública, la integridad en los funcionarios y contratistas y la prevención de la corrupción.

En este documento se desarrollan los mecanismos existentes en el Ministerio para luchar contra la corrupción. En el Ministerio existen dos herramientas fundamentales para luchar contra la corrupción. En primer lugar, se encuentra el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, que desarrolla la estrategia de lucha contra la corrupción del Ministerio. Dicho plan contiene el Mapa de Riesgo de Corrupción.

En segundo lugar, se cuenta con una agenda suscrita entre la Vicepresidencia de la República, el Ministerio del Trabajo y la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República, con compromisos dirigidos a promocionar la transparencia, la integridad y a la prevención de la lucha contra la corrupción.

### 2. MARCO LEGAL

Colombia ha suscrito los siguientes acuerdos internacionales en la materia: i) la Convención Interamericana de Lucha contra la Corrupción (ley 412 de 1997), ii) La Convención de las Naciones Unidas de lucha contra la Corrupción (ley 970 de 2005), iii) la Convención para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales (Ley 1537 de 2012). Dichas convenciones se han visto reflejadas en normas como la Ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción), la Ley 1712 de 2014 (Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional), la Ley 1757 de 2015 (Promoción y Protección de la Participación Democrática), y la ley 1778 de 2016 (Soborno Transnacional).

A nivel nacional también se cuenta con la Política Pública Integral Anticorrupción (PPIA), plasmada en el Documento CONPES 167 de 2013 y basada en cinco objetivos principales: i) acceso y calidad de la información, ii) herramientas de gestión pública, iii) control social para la prevención de la corrupción, iv) promoción de la integridad y v) lucha contra la impunidad de los actos de corrupción.

Norma	Descripción
<b>Constitución Política de Colombia</b>	Los artículos relacionados con la lucha contra la corrupción son: 23, 90, 122, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 183, 184, 209 y 270
<b>Ley 80 de 1993</b>	Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública
<b>Ley 87 de 1993</b>	Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado
<b>Ley 190 de 1995</b>	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa
<b>Ley 599 de 2000</b>	Por la cual se expide el Código Penal Colombiano.



<b>Ley 610 de 2000</b>	Por la cual se establece el trámite de los procesos de responsabilidad fiscal de competencia de las contralorías
<b>Ley 734 de 2002</b>	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único
<b>Ley 819 de 2003</b>	Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de presupuesto, responsabilidad y transparencia fiscal y se dictan otras disposiciones
<b>Ley 850 de 2003</b>	Por medio de la cual se reglamentan las veedurías ciudadanas
<b>Ley 872 de 2003</b>	Por la cual se crea el sistema de gestión de calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios
<b>Ley 890 de 2004</b>	Por la cual se modifica y adiciona el Código Penal.
<b>Ley 906 de 2004</b>	Por la cual se expide el Código de Procedimiento Penal.
<b>Ley 970 de 2005</b>	Por medio de la cual se aprueba la Convención de Naciones Unidas contra la corrupción
<b>Ley 1142 de 2007:</b>	Por medio de la cual se reforman parcialmente las Leyes 906 de 2004, 599 de 2000 y 600 de 2000 y se adoptan medidas para la prevención y represión de la actividad delictiva de especial impacto para la convivencia y seguridad ciudadana.
<b>Ley 1150 de 2007</b>	Por medio de la cual se introducen medidas para la eficiencia y la transparencia en la Ley 80 de 1993 y se dictan otras disposiciones generales sobre la contratación con Recursos Públicos.
<b>Ley 1437 de 2011</b>	Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
<b>Ley 1474 de 2011</b>	Por la cual dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública
<b>Ley 1712 de 2014</b>	<b>Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública.</b>
<b>Ley 1755 de 2015</b>	En esta ley se regula el derecho fundamental de petición
<b>Ley 1762 de 2015</b>	Por medio de la cual se adoptan instrumentos para prevenir, controlar y sancionar el contrabando, el lavado de activos y la evasión fiscal.
<b>Decreto 1499 de 2017</b>	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. (Modelo Integrado de Planeación y Gestión-Política de Lucha contra la Corrupción).
<b>Decreto 591 de 2018</b>	Por medio del cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión Nacional y se dictan otras disposiciones
<b>Decreto 612 de 2018</b>	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado

### 3. DEFINICIONES

**Canal de reporte:** Mecanismo al interior de la entidad para la recepción, identificación, análisis y gestión de reportes que contengan la descripción de modo, tiempo y lugar sobre posibles actos o riesgos de corrupción. Aplicando criterios de protección a quien reporta.

**Corrupción** en el sector público es una práctica que consiste en aprovechar para beneficio privado, económico o de otra índole, los recursos públicos por parte de gobernantes, funcionarios y personas, (Un mal uso del poder encomendado).

**Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

**Denuncia:** Puesta en conocimiento de las conductas de los funcionarios que hayan incurrido en posible incumplimiento de los deberes, abuso de los derechos extralimitación de sus funciones, entre otros y que comporte su presunta responsabilidad.

**Diligencia:** Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

**Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

**Integridad:** Es la coherencia entre declaraciones y realizaciones.

**Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

**Oficial de Transparencia:** Persona que presta sus servicios a la entidad, con cualquier naturaleza de vínculo y de cualquier cargo, elegido por decisión autónoma del , Ministro, Director o Gerente de la Entidad, para ser el enlace con la Secretaría de Transparencia y colaborar para que RITA se implemente en la respectiva entidad.

**Peticiones:** Son las presentadas ante las autoridades por motivos de interés general o particular, en la que se persigue el reconocimiento de un derecho, la resolución de una situación jurídica, la prestación de un servicio, el suministro de información, la atención de una consulta y/o la expedición de copias de documentos.

**Queja:** Manifestación que tiene por objeto poner en conocimiento de la Entidad, conductas irregulares de sus funcionarios en el marco del cumplimiento de sus funciones.

**Reclamo:** Expresión de inconformidad referente a la prestación indebida de un servicio o a la falta de atención de una solicitud.

**Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

**Responsabilidad:** Soy responsable de dar cuenta de las consecuencias de mis palabras, acciones y compromisos adquiridos, lo que implica que el servicio que se ofrece a la ciudadanía lo debo hacer de manera efectiva, con calidad y procurando el beneficio colectivo.

**Servicio:** Actuó con disposición e interés para atender con calidad y calidez las necesidades y requerimientos de los usuarios del servicio, que en el ejercicio se traduce en la prestación ejemplar, permanente y oportuna de las funciones u obligaciones asignadas en cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales, lo que se evidencia en el apoyo mutuo, la colaboración dentro de los equipos de trabajo, con el fin de reducir esfuerzos y maximizar beneficios

**Sugerencia:** Recomendación que formula el ciudadano, dirigida a generar mejora en el cumplimiento de la labor institucional.

**Transparencia:** Es la cualidad de un Gobierno, empresa u organización o persona de ser abierta en la divulgación de la información, normas, planes, procesos y acciones, cuya finalidad es asegurar el cumplimiento de los fines del Estado.

**Transparencia activa:** Es la publicación y puesta a disposición de información pública en los canales de divulgación establecidos, de manera proactiva sin que medie solicitud alguna.

#### 4. OBJETIVO GENERAL

Consolidar en los servidores públicos del Ministerio el cuidado de lo público a través del desarrollo de procesos, herramientas y mecanismos que permitan la promoción de la prevención de la corrupción, la cultura de la transparencia, la integridad y el control social.

#### 5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar la mitigación de los riesgos de corrupción asociados a los procesos de gestión administrativa y misional.
- Apropiar como práctica institucional la gestión de riesgos de corrupción, como una medida para prevenir la materialización de conductas conducentes a hechos de corrupción, para ello la entidad dará a conocer su matriz de riesgo con el seguimiento a las acciones de control, y fortalecerá canales de consulta con los grupos de interés para identificar situaciones de riesgos emergentes.
- Consolidar la rendición de cuentas, como un proceso de permanente interacción y diálogo con los ciudadanos y grupos de interés, para dar a conocer los avances y resultados de la gestión.
- Generar espacios de interacción con la ciudadanía para dar a conocer las acciones de integridad, transparencia y gestión ética.
- Impulsar el cumplimiento de los valores consignados en el Código de Integridad, cuya finalidad es incentivar la transformación cultural en la entidad promoviendo el trabajo en equipo, la responsabilidad y la vocación de servicio.
- Mejorar el servicio al ciudadano, a partir del seguimiento de las quejas, reclamos, denuncias y la evaluación del servicio, para garantizar que dicho servicio sea accesible, oportuno, de calidad y centrado en el usuario.
- Impulsar la apropiación de la Guía de Conflictos de Interés del DAFP.

#### 6. ROLES Y RESPONSABILIDADES FRENTE A LA POLÍTICA

El líder de la implementación de la Política de Lucha contra la Corrupción y los responsables de la aplicación de los mecanismos establecidos, deben desarrollar las actividades establecidas en el Esquema de Líneas de Defensa del Ministerio del Trabajo, a saber:

## LÍNEA ESTRATÉGICA

El Comité Institucional de Coordinación del Sistema de Control Interno debe:

- Aprobar la Política de Lucha contra la Corrupción.
- Evaluar el funcionamiento de la Política de Lucha contra la Corrupción.
- Tratar temas específicos o claves que requieran toma de decisiones ante desviaciones o con el fin de fortalecer la política en la entidad.

## PRIMERA LÍNEA

Los jefes de dependencia y sus equipos de trabajo deben:

- Conocer y apropiarse de la política, procedimientos, manuales, protocolos y otras herramientas institucionales que permitan tomar acciones para el autocontrol en sus puestos de trabajo.
- Formular, si hay lugar a ello, planes de mejoramiento, resultado del autocontrol a la aplicación de los lineamientos de la Política de Lucha contra la Corrupción.

## SEGUNDA LÍNEA

El líder designado por la Alta Dirección para la implementación de la Política de Lucha Contra la Corrupción, debe:

- Establecer los lineamientos institucionales, guías, procedimientos, metodologías, entre otros, para la implementación de la Política de Lucha Contra la Corrupción.
- Brindar la asesoría y acompañamiento a la 1ª Línea de Defensa en la implementación de los lineamientos institucionales de la Política.
- Verificar que los lineamientos están siendo aplicados por la 1ª Línea de Defensa. Para ello puede utilizar los siguientes métodos: i) Seguimientos en situ, ii) Checklist para verificar lo estipulado, iii) autodiagnósticos, iv) Comités, v) equipo de trabajo y vi) entre otros.
- Presentar a la Línea Estratégica los resultados de la implementación de la Política de Lucha Contra la Corrupción y de las verificaciones adelantadas.
- Trabajar de forma coordinada con las Oficinas Asesora de Planeación y de Control Interno en el fortalecimiento de la Política de Lucha Contra la Corrupción.

## TERCERA LÍNEA

La Oficina de Control Interno, responsable de la Evaluación Independiente, debe verificar las responsabilidades de la 1ª y 2ª línea de defensa, generando los informes correspondientes para la línea estratégica, de acuerdo con sus roles establecidos por el Gobierno Nacional: liderazgo estratégico, enfoque hacia la prevención, evaluación de la gestión del riesgo, relación con entes externos de control y el de evaluación y seguimiento.

## **7. MECANISMOS DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN EN EL MINISTERIO DE TRABAJO.**

### **7.1 AGENDA CONJUNTA**

La entidad cuenta con una Agenda Conjunta de Trabajo suscrita entre la Vicepresidencia de la República, el Ministerio de Trabajo y la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República, que contiene acciones para promover la integridad, la transparencia y la prevención de la corrupción en el Ministerio del Trabajo, las cuales hacen parte del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de la entidad. Esta agenda es liderada por la Oficina de Control Interno Disciplinario.

#### **7.1.1 Acciones de transparencia y acceso a la información pública.**

- Impulsar acciones que permitan promover la transparencia en la contratación pública y la gestión de la planeación al interior del Ministerio y de las
- entidades adscritas y vinculadas al Sector Trabajo, a partir de charlas sobre transparencia y lucha contra la corrupción.
- Poner en práctica la Agenda de Gestión Unificada y Abierta (AGUA) diseñada para transparentar la Agenda de la Alta Dirección.
- Avanzar en la actualización y consolidación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), de acuerdo con el Decreto 1499 de 2017, en aras de mejorar el resultado obtenido en la política: Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción, cuyo resultado fue: 75,4
- Disponer de acuerdo con lo establecido en la Ley 1712 de 2014, que las personas en situación de discapacidad, los grupos étnicos y culturales, en igualdad de géneros accedan a la información que particularmente las afecte, divulgando la misma en los diversos idiomas y lenguas de la población interesada.

#### **7.1.2 Acciones para la participación ciudadana, control social y rendición de cuentas.**

- Fortalecer los mecanismos y las actividades al interior del Ministerio para promover el ejercicio de petición, rendición de cuentas de cara a la ciudadanía, de manera permanente y teniendo en cuenta los grupos de interés en la entidad.
- El Ministerio y las entidades adscritas y vinculadas introducirán en su Plan Estratégico de Comunicaciones, como parte del proceso de transformación cultural de la entidad, objetivos asociados a la adopción de comportamientos íntegros y de hábitos para prevenir la corrupción, afianzar la legalidad y mejorar el control social.

#### **7.1.3 Acciones para el fortalecimiento institucional en materia de integridad, prevención y la investigación de la corrupción**

- Posibilitar la revisión y asesoría en la formulación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano y del Mapa de Riesgos de Corrupción; así como la articulación de las acciones con Planes Anticorrupción de otras entidades, orientadas a mitigar hechos de corrupción al interior del Ministerio y de las entidades del sector.



- Crear y/o fortalecer los canales de denuncias de corrupción, seguros y confiables.
- Implementar las Rutas de Cultura de Integridad de la Secretaría de Transparencia y crear la figura del gestor de integridad en las entidades del sector, quien será el encargado de apoyar la institucionalización de estos procesos al interior de cada entidad.
- Promover la figura del gestor de integridad en las entidades del sector trabajo y las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo.
- Aplicar la Guía de Conflicto de Intereses del Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, la cual quedará estipulada en el Plan Anticorrupción y se adoptará como de obligatorio cumplimiento.
- Promover la publicación voluntaria de las declaraciones de bienes y rentas de los servidores públicos del Ministerio y demás entidades del sector.

#### **7.1.4 Para acciones Misionales del Ministerio y entidades del sector.**

- Disponer de los profesionales y líderes en los temas para la revisión e implementación de las acciones propuestas.
- Atender a los requerimientos de la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República, para el buen desarrollo de la agenda.
- Diseñar una estrategia de comunicaciones conjunta para promover los ejercicios de participación ciudadana, anticorrupción y acceso a la información.
- Establecer un procedimiento de articulación entre las áreas misionales del Ministerio, así como de las entidades adscritas o vinculadas del sector a las que le estén atribuidas competencias de investigación, junto con las oficinas de Protección al Usuario o de peticiones, quejas, recursos y/o denuncias, el oficial de transparencia y el gestor de integridad designados; con el fin de canalizar y dar una respuesta oportuna a las denuncias de posibles actos de corrupción de servidores públicos de la Entidad, o de los sujetos vigilados.

#### **7.1.5 Generales**

- Revisar las mejores prácticas internacionales existentes, en el sector en materia de transparencia y lucha contra la corrupción e implementar aquellas que sean pertinentes de acuerdo al análisis de contexto y las capacidades institucionales.
- Realizar el “Proceso de Formación de Formadores”, para lo cual el Ministerio y las entidades del sector dispondrán del personal necesario para que la Secretaría de Transparencia los capacite. Este personal y el SENA, se encargarán de capacitar a los funcionarios de las entidades del sector.

## **7.2 CÓDIGO DE INTEGRIDAD**

El Ministerio del Trabajo estableció el Código de Integridad mediante la Resolución 1246 de 2019, el cual establece los mínimos valores que deben apropiarse los servidores Públicos, con el fin de cumplir la Misión, la visión y los objetivos Institucionales bajo los principios de la integridad y la legalidad. El código consta de 7 valores: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia, Responsabilidad y Servicio.

### 7.3 CONFLICTOS DE INTERÉS

Un conflicto de interés surge cuando un servidor público o particular que desempeña una función pública es influenciado en la realización de su trabajo por consideraciones personales. En Colombia los conflictos de interés para los servidores públicos se encuentran regulados en la Constitución Política, las leyes 734 de 2002, art.40; 1474 de 2011, art. 3 y 1437 de 2011, arts. 11 y 12, que establecen las inhabilidades e incompatibilidades.

Por lo anterior, todo funcionario del Ministerio y quienes presten sus servicios al mismo, deberán abstenerse de participar por sí o por interpuesta persona, en interés personal o de terceros, en actividades que puedan constituir un posible conflicto de interés, entendido éste como toda situación de conflicto entre los intereses del Ministerio y el funcionario público o contratista.

En consecuencia, el servidor público que conozca de un asunto, en quien concurra alguna de las causales establecidas en la Constitución o en la Ley, deberá declararse impedido tan pronto como tenga conocimiento, mediante escrito en el cual exprese las razones, señale la causal por la cual considera que existe conflicto de interés y si fuere posible, aporte las pruebas pertinentes.

El Ministerio mediante la Resolución N° 1824 del 22 de septiembre de 2020, adoptó al interior del Ministerio de Trabajo la Guía para la identificación y declaración del Conflicto de Intereses en el sector público.

La Oficina de Control Interno Disciplinario adelanta jornadas de capacitación, socialización y sensibilización sobre dicha Guía, orientadas a establecer la importancia de declarar la existencia de un conflicto de interés, como una forma de prevenir un riesgo que pueda afectar al servidor y al Ministerio.

### 7.4 PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO

El Ministerio del Trabajo, dando cumplimiento al artículo 73 de la Ley 1474 de 2011 y a las disposiciones del Decreto 1499 de 2017 y el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, elabora y ejecuta anualmente el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano – PAAC, que tiene un carácter preventivo para el control de la gestión. Está integrado por una serie de componentes independientes que cuentan con parámetros y un soporte normativo propio, a saber:

- **Dimensión de Control Interno**

**Componente Gestión del Riesgo de Corrupción:** Herramienta que le permite a la entidad identificar, analizar y controlar los posibles hechos generadores de corrupción, tanto internos como externos. A partir de la determinación de los riesgos de posibles actos de corrupción, causas y sus consecuencias se establecen las medidas orientadas a controlarlos.

- **Dimensión de Gestión con Valores para Resultados**

**Componente de racionalización de trámites:** Facilita el acceso a los servicios que brinda la entidad, y nos permite simplificar, estandarizar, eliminar, optimizar y automatizar los trámites existentes, acercando el ciudadano a los servicios que prestamos, mediante la modernización y el aumento de la eficiencia de nuestros procedimientos.



**Componente de mecanismos para mejorar la atención al ciudadano:** Centramos nuestros esfuerzos en garantizar el acceso de los ciudadanos a los trámites y servicios del ministerio conforme a los principios de información completa, clara, consistente, con altos niveles de calidad, oportunidad en el servicio y ajuste a las necesidades, realidades y expectativas del ciudadano.

**Componente de rendición de cuentas:** Expresión del control social que comprende acciones de petición de información, diálogos e incentivos. Busca la adopción de un proceso transversal permanente de interacción entre servidores públicos —entidades— ciudadanos y los actores interesados en la gestión de los primeros y sus resultados. Así mismo, busca la transparencia de la gestión de la Administración Pública para lograr la adopción de los principios de Buen Gobierno.

- **Dimensión de la Información y Comunicación**

**Componente de mecanismos para la transparencia y acceso a la información:** Recoge los lineamientos para la garantía del derecho fundamental de acceso a la información pública, según el cual toda persona puede acceder a la información pública en posesión o bajo el control de los sujetos obligados de la ley, excepto la información y los documentos considerados como legalmente reservados.

**Componente con iniciativas adicionales:** Se refiere a las iniciativas particulares de la entidad que contribuyen a combatir y prevenir la corrupción.

El PAAC, se encuentra integrado al Plan de Acción Institucional Anual, como lo establece el Decreto 612 de 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.”

## 7.5 QUEJAS, RECLAMOS O DENUNCIAS

El artículo 23 de la Constitución Política establece que toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades por motivos de interés general o particular y a obtener pronta resolución. El Derecho de Petición implica el deber que tienen las autoridades de responder prontamente las solicitudes que eleven los ciudadanos, ya sean quejas, manifestaciones, reclamos o consultas, por cuanto toda actuación que inicie una persona ante las autoridades, implica el ejercicio del derecho de petición sin que sea necesario invocarlo, de acuerdo con lo señalado en la Ley 1755 de 2015.

En el mismo sentido, los ciudadanos o grupos de interés pueden presentar las quejas, reclamos o denuncias de manera personal, escrita, telefónica y a través de los diferentes medios habilitados para ello, entendiéndose estos canales para recibir cualquier información que pueda aportar en la prevención y control de actos de corrupción.

En concordancia con lo anterior, el Ministerio del Trabajo cuenta con cuatro canales, así:

- **CANAL ESCRITO**

El procedimiento que permite adelantar la atención por parte de este canal se encuentra documentado en el SIG con el Código GSC-PD-01; su objetivo es tramitar adecuada y oportunamente las peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias presentadas por los ciudadanos ante el Ministerio del Trabajo. La herramienta utilizada es el Gestor Documental.

- **CANAL VIRTUAL**

La Entidad para facilitar el acercamiento al ciudadano cuenta con la posibilidad de realizar las peticiones en línea en la página de Internet del Ministerio del Trabajo, a través del aplicativo SISECI, propendiendo por mejorar la oportunidad, accesibilidad y eficacia de los servicios de atención a la ciudadanía; para tal fin, posee el procedimiento documentado bajo el código GSC-PD-03.

- **CANAL PRESENCIAL**

Este canal está documentado en el SIG en el procedimiento con Código GSC-PD-04, cuyo objeto es orientar a los ciudadanos que acuden de manera presencial, en busca de la información relacionada con la misión del Ministerio de Trabajo.

- **CANAL TELEFÓNICO**

El actuar de este canal se encuentra documentado en el procedimiento del SIG código GSC-PD-02, que tiene como objetivo establecer las actividades necesarias para orientar a los ciudadanos que se comunican a través de las líneas telefónicas dispuestas por el Ministerio, en busca de la información relacionada con la misión del Ministerio. Dentro de las actividades que se realizan por el canal telefónico se encuentra la de agendamiento que efectúan las personas del Contac Center, quienes asignan las citas para la atención por parte de los Inspectores de Trabajo

Las áreas encargadas de monitorear estos canales son los Grupos de Gestión Documental (escrito) y de Atención al Ciudadano (virtual, presencial y telefónico).

## **7.6 BUZON DE DENUNCIAS**

El Ministerio del Trabajo cuenta con el correo electrónico [repciondequejas corrupcion@mintrabajo.gov.co](mailto:repciondequejas corrupcion@mintrabajo.gov.co) para conocer hechos de corrupción y denuncias en contra de funcionarios públicos de cualquier orden; situaciones a las que se les dará el trámite correspondiente ante la autoridad competente y se les efectuará el seguimiento respectivo. Dicho correo fue oficializado en la Circular 45 del 19 de junio de 2020, la cual fue socializada a través del correo institucional de comunicaciones a los colaboradores de la entidad.

## **7.7 ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA (LEY 1712 DE 2014)**

Considerando que la información que genera o administra el Ministerio es pública por naturaleza, debe garantizarse que esté disponible para la ciudadanía, usuarios e interesados, con el fin de que conozcan acerca de la entidad y puedan acceder más eficientemente a los trámites y servicios. Lo anterior conlleva a facilitar el ejercicio del control social, de conformidad con lo establecido en la Ley 1712 de 2014 y normas reglamentarias.

La Ley de Transparencia y de Acceso a la Información Pública estableció dos mecanismos para poder acceder a la información pública: Transparencia Activa y Transparencia Pasiva: la primera se refiere a la información divulgada proactivamente en el sitio web oficial de la entidad o cualquier otro medio físico o electrónico establecido y la Pasiva corresponde a las solicitudes de información por parte de la ciudadanía, a las cuales se debe dar respuesta de conformidad con los términos dispuestos en la Ley 1755 de 2015.

Frente al particular, en el Decreto 1081 de 2015, Título 1, Capítulos 1 (Disposiciones Generales) y 2 (Publicación y Divulgación de la Información Pública -Transparencia Activa), se reglamentó lo relacionado con la publicación y divulgación de información, en aras de dar cumplimiento a la Ley de transparencia y acceso a la información pública.

En concordancia con lo anterior, la Procuraduría General de la Nación-PGN emitió la Directiva 006 de 2019, que estipuló que la información para medir el Índice de Transparencia y Acceso a la Información-ITA de las entidades debía ser ingresada en un aplicativo, que permite el registro, seguimiento, monitoreo y generación de

la información, así como, determinar el grado de cumplimiento normativo de las obligaciones de transparencia previstas en la Ley 1712 de 2014. La recolección de la información se realiza a través del diligenciamiento de un formulario de autodiagnóstico. Es de precisar que, para dar cumplimiento a lo dispuesto por la PGN, la designó a la Oficina de Tecnología de la Información y la Comunicación-TIC, para que coordinara con las demás dependencias el diligenciamiento del formulario y realizara el reporte en el aplicativo.

De otra parte, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG posee la dimensión transversal a la organización denominada “Información y Comunicación”, que permite no solo la articulación de la entidad, sino que facilita la ejecución de sus operaciones a través del ciclo de gestión, garantizando el pleno ejercicio del derecho fundamental de acceso a la información pública.

El Ministerio del Trabajo en aras de dar cumplimiento a la Ley 1712 de 2014 tiene establecida una sección en su Internet (<https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/atencion-al-ciudadano/transparencia>). Es de puntualizar que las Oficinas de Tecnologías de la Información y de Comunicación lideran el proceso junto con las dependencias responsables la publicación y actualización de la información de cara al Ciudadano.

## 7.8 SECOP

En virtud del artículo 3 de la ley 1150 de 2007, la Ley 1712 de 2014, el Decreto 4170 de 2011, y los Decretos 1082 y 1083 de 2015, la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente administra el SECOP II, que pasa en el 2015 de la simple publicidad a una plataforma transaccional que permite a las Entidades Estatales crear y gestionar todos los tipos de procesos contemplados en la ley, desde la elaboración de los borradores de documentos del proceso hasta la firma y gestión del contrato, adicionalmente permite hacer seguimiento a la ejecución contractual, obligación que es ejercida por el supervisor.

El SECOP II surge como respuesta a la adopción de medidas que garantizan los principios de eficiencia y transparencia en la contratación pública con la visión de alcanzar 2 objetivos:

- Pulcritud en la selección de contratistas
- Condiciones de contratación más favorables para el estado.

Como beneficios del SECOP II se encuentran:

- Permite realizar análisis de precios y la evaluación de las ofertas.
- Genera los contratos automáticamente al realizar la adjudicación en línea, evitando al comprador la tarea de realizarlos manualmente.

- Ofrece reportes completos que facilitan la toma de decisiones y el análisis de información sobre contratación.
- Aporta mayor trazabilidad e incrementa el control del proceso.
- Automatiza y agiliza los procesos existentes.
- Centraliza y ordena la información asociada al proceso de contratación.
- Impulsa la estrategia de ceropapel.
- Favorece la interacción de la Entidad Estatal con sus proveedores.

## 7.9 RED INTERINSTITUCIONAL DE TRANSPARENCIA Y ANTICORRUPCIÓN – RITA

La Red Interinstitucional de Transparencia y Anticorrupción, es una estrategia de articulación entre entidades, creada por la Vicepresidencia de la República a través de la Secretaría de Transparencia, cuyo objetivo es fortalecer los mecanismos de lucha contra la corrupción, acercar a los ciudadanos a las instituciones públicas mediante el uso de canales de participación ciudadana y transparencia y prevenir actos que atenten contra el buen funcionamiento del Estado y la debida administración de los recursos públicos.

Uno de los objetivos principales de RITA es que cada entidad cuente con canales seguros para la recepción, análisis y gestión de los reportes por riesgos o actos de corrupción.

El Oficial de Transparencia en el Ministerio es el Jefe de Control Interno Disciplinario, quien debe acompañar a la entidad en el estudio y trámite de denuncias por corrupción. También está a cargo de la interacción con la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República para el análisis correspondiente y trabajar conjuntamente en el impulso de las políticas públicas en integridad, transparencia y legalidad.

Es así como en cada entidad aplicará, desde el principio, como medida de protección a quien reporta posibles actos o riesgos de corrupción, protección de la identidad de esta, de conformidad con la Convención Interamericana Contra la Corrupción, aprobada en Colombia mediante la ley 412 de 1997

Los Oficiales de Transparencia no sólo están a cargo de atender los reportes que se radiquen en la correspondiente entidad por presuntos hechos de corrupción, sino que constituyen actores claves dentro de las entidades públicas del Estado colombiano para la formulación e implementación de estrategias y políticas en materia de transparencia, integridad, acceso a la información, Estado Abierto y lucha contra la corrupción.

Asimismo, todos los Oficiales de Transparencia y sus respectivas entidades tienen a disposición el material pedagógico existente sobre estos temas, los cuales están publicados en la página web del Observatorio de Transparencia y Anticorrupción ([www.anticorruptcion.gov.co/Paginas/Publicaciones.aspx](http://www.anticorruptcion.gov.co/Paginas/Publicaciones.aspx)), tales como:

- Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas.
- Estrategias para la construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.
- Guía para la Gestión de Riesgo de Corrupción.

RITA, además, se incluye dentro de la estrategia Pacto por la Legalidad apalancado en los antecedentes y recomendaciones de organismos internacionales como la OCDE, que sugieren la importancia de contar con canales seguros a disposición de la ciudadanía, para recibir reportes de los posibles actos de corrupción, siendo el mejor medio para la detección de la corrupción y la consolidación de la transparencia, legalidad e integridad. El éxito de RITA depende de la colaboración de todos.