

# INFORME NACIONAL

## INSPECCIÓN PARA EL TRABAJO DECENTE

### 2014

## Contenido

INFORME NACIONAL.....	1
INSPECCIÓN PARA EL TRABAJO DECENTE .....	1
2014.....	1
1. INSPECCIÓN PARA EL TRABAJO DECENTE EN COLOMBIA .....	3
1.1. OBJETIVO .....	3
1.2. ÁMBITO DE COMPETENCIA .....	3
1.3. FUNCIONES DE LA INSPECCION DEL TRABAJO .....	3
1.4. ESTRUCTURA INSTITUCIONAL DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO.....	3
1.4.1. MINISTERIO DEL TRABAJO.....	3
1.5. LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO .....	4
1.6. MARCO JURÍDICO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO.....	5
1.7. PERSONAL DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO .....	5
1.7.1. VINCULACIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS INSPECTORES DEL TRABAJO.....	6
1.7.2. DISTRIBUCIÓN DE INSPECTORES DEL TRABAJO POR GÉNERO .....	6
1.7.3. DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL DE LOS CARGOS DE INSPECTOR DE TRABAJO .....	6
1.8. ESTABLECIMIENTOS SUJETOS A LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO .....	7
1.9. RESULTADOS DE IVC, FUNCIONES DE POLICÍA LABORAL ADMINISTRATIVA.....	7
1.9.1. DILIGENCIAS REALIZADAS EN ETAPA DE AVERIGUACIONES PRELIMINARES.....	7
1.9.2. DILIGENCIAS EN ETAPA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVO LABORAL, 2014.....	9
1.9.3. VISITAS 2014 .....	12
1.9.4. SANCIONES.....	14
1.9.5. ACUERDOS DE FORMALIZACIÓN LABORAL.....	15
1.9.6. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y CONCILIACIONES .....	16
1.9.7. ESTADÍSTICAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	18
2. CONCLUSIONES .....	18

## **1. INSPECCIÓN PARA EL TRABAJO DECENTE EN COLOMBIA**

La Inspección del Trabajo en Colombia está conformada por la estructura institucional, el recurso humano, las normas y procedimientos dispuestos para los trabajadores, las empresas y la ciudadanía en general para la garantía de los derechos en el trabajo.

### **1.1. OBJETIVO**

De conformidad con lo establecido en el artículo 2º del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), la Inspección del Trabajo en Colombia tiene como objetivo velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.

### **1.2. ÁMBITO DE COMPETENCIA**

El alcance de la competencia de la inspección del trabajo en Colombia, es amplio, coincide con el ámbito de aplicación de toda la legislación laboral. Se encarga de vigilar y controlar el cumplimiento de los derechos individuales y colectivos, los derechos fundamentales en el trabajo, la seguridad social, seguridad y salud en el trabajo y la protección social.

### **1.3. FUNCIONES DE LA INSPECCION DEL TRABAJO**

La inspección del trabajo cumple funciones de policía laboral administrativa, mediante las cuales adelanta investigaciones y sanciona infracciones a la legislación laboral y de seguridad social; y funciones de carácter preventivo, que tienen el propósito de informar y asesorar a empleadores, trabajadores y ciudadanos sobre los derechos en el trabajo y la forma más indicada para cumplirlos.

### **1.4. ESTRUCTURA INSTITUCIONAL DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO**

La inspección del Trabajo en Colombia es orientada por el Ministerio del Trabajo, autoridad central del mismo, que cuenta para ello con una estructura institucional que soporta las funciones de policía laboral administrativa y de carácter preventivo.

#### **1.4.1. MINISTERIO DEL TRABAJO**

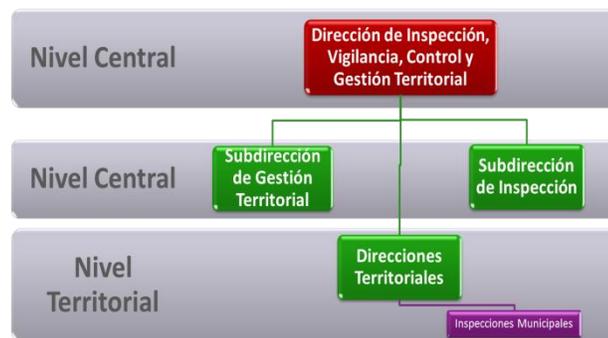
El Ministerio del Trabajo es la Entidad del Estado colombiano encargada de la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia,

información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.

El Decreto 4108 de 2011, establece las funciones de inspección, vigilancia y control de los despachos del Ministro (artículo 6), Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección (artículo 22), la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control (artículo 27), las Subdirecciones de Inspección (artículo 28) y Gestión Territorial (artículo 29), las Direcciones Territoriales de Trabajo (artículo 30), las Oficinas Especiales (artículo 31) y las Inspecciones del Trabajo (artículo 32). Estas dependencias cumplen las funciones de policía laboral administrativa y adelantan acciones de carácter preventivo.

El la Gráfica siguiente se presenta el organigrama de la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo, que se distribuye entre el nivel central, Direcciones Territoriales e Inspecciones Municipales.

Gráfica 1.



Las demás dependencias del Ministerio del Trabajo, particularmente las Direcciones de Riesgos Laborales (artículo 23) y Derechos Fundamentales (artículo 24) fortalecen y complementan las labores de carácter preventivo de la inspección del trabajo mediante la formulación de políticas, programas y proyectos orientados a la seguridad y salud en el trabajo, la erradicación del trabajo infantil, la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, la libertad sindical, el diálogo social.

## 1.5. LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

La actividad de la inspección del trabajo se orienta a vigilar y controlar el cumplimiento de las normas laborales y de las disposiciones sociales en el sentido de los artículos 17, 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo y se desarrolla mediante la estructura institucional establecida en el Decreto 4108 de 2011 y las funciones señaladas en la Resolución 2143 de 2014, del Ministerio del Trabajo.

<sup>1</sup> Decreto 4108 de 2011, por medio del cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo (Anexo).

El artículo 1 de la Ley 1610 de 2013, establece la competencia general de inspección, vigilancia y control en materia individual del sector privado y en materia colectiva de los sectores público y privado. De conformidad con el artículo 3° de la mencionada norma son funciones principales de la inspección del trabajo: (i) la función preventiva; (ii) coactiva o de policía administrativa; (iii) conciliadora; (iv) de mejoramiento de la normatividad laboral, y; v) de acompañamiento y garante del cumplimiento de las normas laborales del sistema general de riesgos laborales y de pensiones.

## **1.6. MARCO JURÍDICO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO**

El marco jurídico de la inspección del trabajo en Colombia lo conforman los convenios internacionales del trabajo ratificados por Colombia, la Constitución Política, las leyes, Decretos y Resoluciones, que han sido expedidos con el objeto de lograr la debida protección y promoción de los derechos de los trabajadores y trabajadoras en el territorio nacional.

En el período considerado, este marco legal se fortaleció con la expedición del Decreto 1443 de 2014, mediante el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; el Decreto 160 de 2014, por el cual se reglamentó la negociación colectiva en el sector público; el Decreto 1047 de 2014, por el cual se establecen normas para asegurar la afiliación al Sistema Integral de Seguridad Social de los conductores del servicio público de transporte terrestre automotor individual de pasajeros en vehículos taxi, se reglamentan algunos aspectos del servicio para su operatividad y se dictan otras disposiciones (Anexas).

Igualmente, con la Resolución 1021 de 2014, mediante la cual se modifica el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales del Ministerio del Trabajo; la Resolución 1867 de 2014, sobre confidencialidad de la queja; y la Resolución 2143 de 2014, por la cual se asignan competencias a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo (Anexas).

## **1.7. PERSONAL DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO**

Los inspectores del trabajo son los servidores públicos que cumplen la labor de policía laboral administrativa. La planta de personal de esta categoría de servidores públicos está conformada por 904 cargos, de los cuales se encuentran provistos 693 y 211 están vacantes, con corte a 2014. Es decir que se encuentra provisto el 76% del total de cargos de la planta de inspectores de Trabajo y Seguridad Social con que cuenta el Ministerio de Trabajo. Con relación a las vacantes, el área de talento humano se encuentra adelantando los procesos de selección para la provisión de los mismos.

### 1.7.1.VINCULACIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS INSPECTORES DEL TRABAJO

Los cargos de inspector del trabajo son empleos públicos de carrera administrativa, que son provistos por concurso de méritos (ingreso a la carrera administrativa) o por nombramiento en provisionalidad. Mediante ambas formas gozan de estabilidad en el empleo e independencia en la toma de decisiones, tal como lo han señalado sucesivas sentencias de las Cortes Suprema de Justicia y Constitucional.

De los 693 cargos provistos de inspectores del trabajo 100 se encuentran vinculados a la carrera administrativa y 593 se han vinculado mediante nombramiento en condición de provisionalidad. El 85.6% de los inspectores del trabajo están vinculados al Ministerio en condición de provisionalidad y el restante 14.4%, se encuentran en carrera administrativa.

### 1.7.2.DISTRIBUCIÓN DE INSPECTORES DEL TRABAJO POR GÉNERO

De los 693 cargos de inspectores del trabajo provistos, 297 son ocupados por hombres, es decir que el 57.1% de los cargos son ocupados por mujeres.

### 1.7.3.DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL DE LOS CARGOS DE INSPECTOR DE TRABAJO

Los cargos de inspector del trabajo se encuentran distribuidos por todo el territorio nacional, como se presenta en la tabla siguiente.

PLANTA DE INSPECTORES					
DIRECCIONES TERRITORIALES	RES 2587/12	RES 3986/13	RES 407/14	TOTAL INSPECTORES	TOTAL VACANTES
AMAZONAS	1	1	0	2	1
ANTIOQUIA	52	10	13	75	19
ARAUCA	7	1	1	9	5
ATLANTICO	29	4	3	36	5
BARRANCABERMEJA	11	3	4	18	6
BOGOTÁ	70	17	30	117	39
BOLIVAR	20	3	4	27	8
BOYACA	19	3	1	23	1
CALDAS	18	2	2	22	3
CAQUETA	6	1	1	8	1
CASANARE	5	2	0	7	3
CAUCA	18	2	3	23	2
CESAR	21	4	3	28	3
CHOCO	9	1	1	11	3
CORDOBA	19	3	2	24	1
CUNDINAMARCA	12	6	8	26	11
GUAINIA	1	0	0	1	0
GUAJIRA	13	2	1	16	3
GUAVIARE	1	0	0	1	0
HUILA	15	2	3	20	4
MAGDALENA	19	3	2	24	4
META	16	3	2	21	5
NARIÑO	14	2	2	18	2
NORTE DE SANTANDER	21	2	2	25	2

PUTUMAYO	6	0	0	6	1
QUINDIO	11	3	0	14	1
RISARALDA	17	3	6	26	6
SAN ANDRES	1	0	1	2	1
SANTANDER	37	8	11	56	14
SUCRE	11	1	1	13	1
TOLIMA	18	2	5	25	6
URABA – APARTADO	5	4	0	9	1
VALLE DEL CAUCA	58	7	8	73	9
VAUPES	1	0	0	1	1
VICHADA	1	0	0	1	0
DIVC Y GT	11	21	11	43	30
OTRAS	30	14	9	53	9
<b>TOTAL</b>	<b>624</b>	<b>140</b>	<b>140</b>	<b>904</b>	<b>211</b>

Una de las conclusiones de la tabla de distribución de los inspectores es que las Direcciones Territoriales de Antioquia, Valle del Cauca, Santander y Bogotá D.C., concentran el 35% de los inspectores y la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control y Gestión Territorial (DIVC Y GT) cuenta con el 4.7%.

### 1.8. ESTABLECIMIENTOS SUJETOS A LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Colombia al momento de ratificar el Convenio relativo a la inspección del trabajo, 1947, (número 81), se acogió al numeral 1° del artículo 25, es decir excluyó de su obligación la Parte II, Inspección del Trabajo en el Comercio. No obstante, es de resaltar que el marco jurídico nacional de la inspección del trabajo, así como la estructura institucional y operativa tienen una cobertura amplia y se despliegan todos los esfuerzos necesarios para proteger y promover los derechos en el trabajo, desde esta acción del Estado.

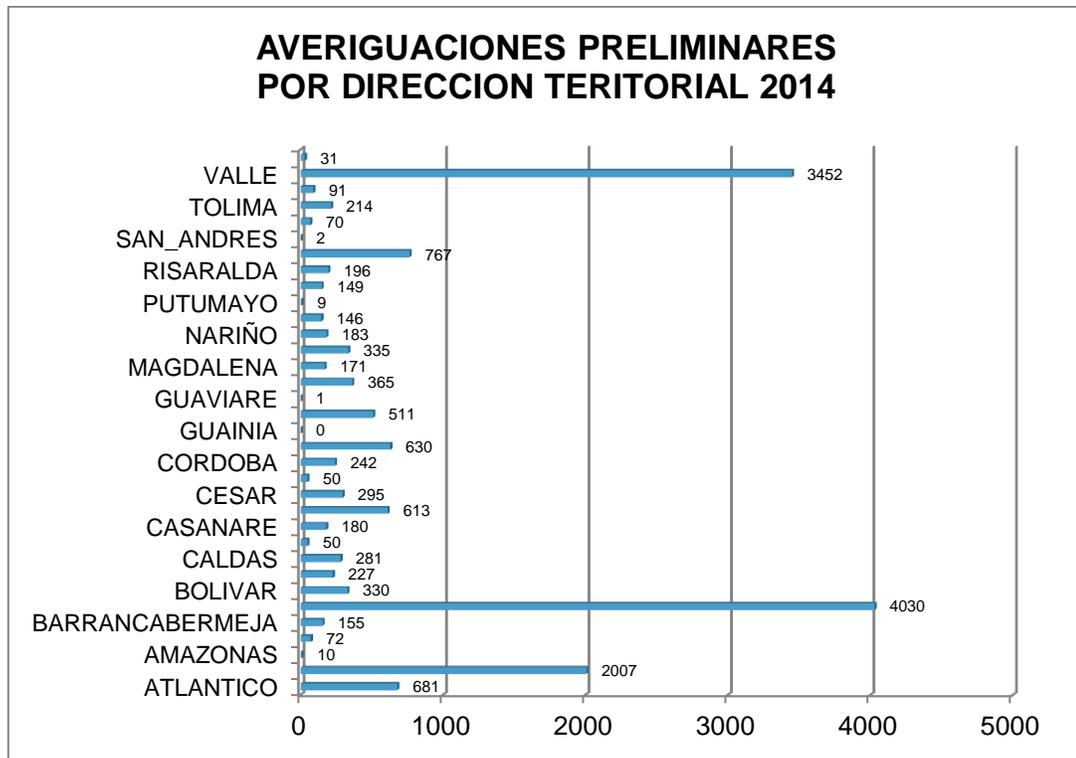
De acuerdo con lo anterior, el alcance del Sistema Nacional de Inspección del Trabajo en Colombia se extiende a todos los trabajadores ocupados y a las distintas ramas de actividad económica.

### 1.9. RESULTADOS DE IVC, FUNCIONES DE POLICÍA LABORAL ADMINISTRATIVA

La inspección del trabajo realiza funciones de policía laboral administrativa mediante la apertura de averiguaciones preliminares, el inicio de investigaciones laborales administrativas, la imposición de sanciones por violaciones a la normatividad y también desarrolla funciones de resolución de conflictos y conciliación.

#### 1.9.1. DILIGENCIAS REALIZADAS EN ETAPA DE AVERIGUACIONES PRELIMINARES

En la etapa de averiguación preliminar que forma parte de la función de policía laboral administrativa, el inspector de trabajo y seguridad Social tiene como objeto establecer si existen o no méritos para adelantar un Procedimiento Administrativo Sancionatorio. Para ello se realiza la práctica de pruebas de diversa índole, entre ellas la inspección in situ con el fin de verificar de manera general si la empresa está cumpliendo con la normatividad laboral vigente y por tanto si se respetan los derechos de los trabajadores. Es así como en lo corrido del año 2014, se iniciaron 16.546 averiguaciones preliminares.

**GRÁFICA No 2. AVERIGUACIONES PRELIMINARES 2014 POR DIRECCION TERRITORIAL**


Fuente: Subdirección de Gestión Territorial

De la gráfica anterior, se puede observar que en las Direcciones Territoriales de Bogotá, Valle del Cauca, Antioquia y Santander presentan el mayor número de diligencias en averiguación preliminar iniciadas en el año 2014, en el entendido que son dichas Direcciones Territoriales donde se concentra el mayor número de trabajadores. Cabe precisar que en la información se incluye la Unidad de Investigaciones Especiales, la cual puede actuar, en virtud del poder preferente, a nivel nacional.

<b>Tabla No 2. AVERIGUACIONES PRELIMINARES INICIADAS EN EL 2014</b>	
<b>SECTOR ECONOMICO</b>	<b>TOTAL SECTOR</b>
SECCIÓN A. Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	477
SECCIÓN B Explotación de minas y canteras	563
SECCIÓN C Industrias manufactureras	1485
SECCIÓN D Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	247
SECCIÓN E Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y	135

actividades de saneamiento ambiental	
SECCIÓN F Construcción	1395
SECCIÓN G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	2607
SECCIÓN H Transporte y almacenamiento	948
SECCIÓN I Alojamiento y servicios de comida	706
SECCIÓN J Información y comunicaciones	278
SECCIÓN K Actividades financieras y de seguros	327
SECCIÓN L Actividades inmobiliarias	734
SECCIÓN M Actividades profesionales, científicas y técnicas	229
SECCIÓN N Actividades de servicios administrativos y de apoyo	1662
SECCIÓN O Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	649
SECCIÓN P Educación	466
SECCIÓN Q Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	1567
SECCIÓN R Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	87
SECCIÓN S Otras actividades de servicios	1583
SECCIÓN T Actividades de los hogares en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio	323
SECCIÓN U Actividades de organizaciones y entidades extraterritoriales	78
<b>TOTAL</b>	<b>16546</b>

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial

Los sectores económicos en que más se iniciaron averiguaciones preliminares son comercio (15.7%), servicios administrativos y de apoyo (10%), otras actividades de servicios (9.5%), actividades de salud humana (9.4%), industria manufacturera (8.9%) y construcción (8.4%), que agrupan el 61% del total de actuaciones administrativa de esta naturaleza, iniciadas en 2014.

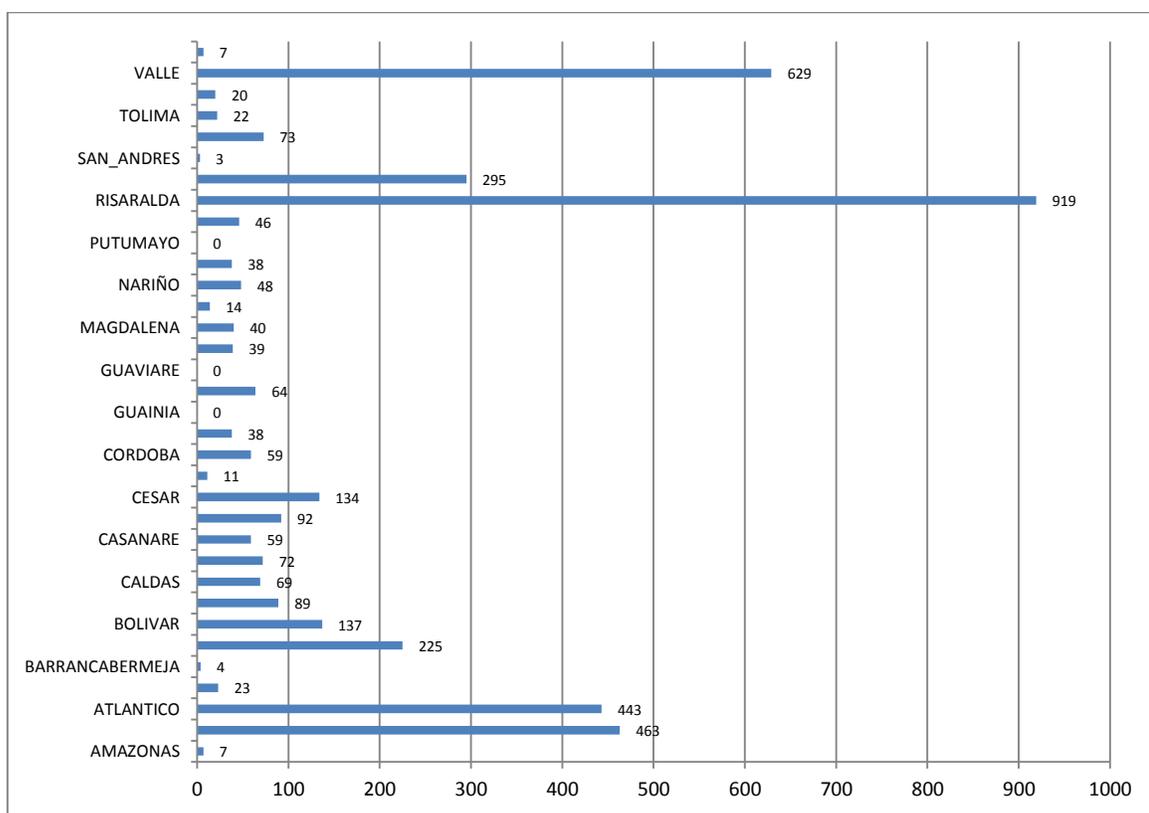
### 1.9.2.DILIGENCIAS EN ETAPA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVO LABORAL, 2014

Concluida la etapa de Averiguación Preliminar u obviándose la misma, y en dado caso que no proceda el archivo de las diligencias, se formulan cargos mediante acto administrativo, con lo cual se da inicio a un procedimiento administrativo sancionatorio que constituye, en sí mismo, un conjunto de pasos más formales y estructurados que el procedimiento administrativo general a través de etapas y términos

preclusivos, que tienen como fin la sanción administrativa ante el despliegue de una conducta prohibida por acción u omisión del investigado, calificada como infracción.

En el período 2014, el Ministerio del Trabajo, mediante su equipo de inspección del trabajo inició en total 4.182 investigaciones administrativas laborales, distribuidas por departamento de la forma como se presenta en la gráfica No 3, de la cual se puede observar que las Direcciones Territoriales de Risaralda, Valle del Cauca, Antioquia y Atlántico iniciaron el mayor número de investigaciones administrativas laborales en el año 2014.

**GRÁFICA No 3. INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVO LABORALES POR TERRIOTRIO, 2014**



Fuente: Subdirección de Gestión Territorial

Tabla No 3. INVESTIGACIONES LABORALES ADMINISTRATIVAS LABORALES INICIADAS EN EL 2014	
SECTOR ECONOMICO	TOTAL SECTOR
SECCIÓN A. Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	171
SECCIÓN B Explotación de minas y canteras	143
SECCIÓN C Industrias manufactureras	320
SECCIÓN D Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	195
SECCIÓN E Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental	30
SECCIÓN F Construcción	361
SECCIÓN G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	744
SECCIÓN H Transporte y almacenamiento	246
SECCIÓN I Alojamiento y servicios de comida	208
SECCIÓN J Información y comunicaciones	46
SECCIÓN K Actividades financieras y de seguros	52
SECCIÓN L Actividades inmobiliarias	36
SECCIÓN M Actividades profesionales, científicas y técnicas	17
SECCIÓN N Actividades de servicios administrativos y de apoyo	275
SECCIÓN O Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	135
SECCIÓN P Educación	96
SECCIÓN Q Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	311
SECCIÓN R Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	6
SECCIÓN S Otras actividades de servicios	669
SECCIÓN T Actividades de los hogares en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio	95
SECCIÓN U Actividades de organizaciones y entidades extraterritoriales	26
<b>TOTAL</b>	<b>4182</b>

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial

En el inicio de investigaciones laborales administrativas, en el período 2014, se destacan los sectores de comercio al por mayor y al por menor (17%), otras actividades de servicios (15.9%), construcción (8.6%), Industria manufacturera (7.6%), actividades de atención de la salud humana (7.4%) y servicios administrativos (6.5%), que en total representan el 63% del total.

### 1.9.3. VISITAS 2014

En el marco de las actuaciones adelantadas por los inspectores de trabajo se realizó 8.037 visitas administrativas laborales distribuidas en sectores económicos y departamentos como se muestra a continuación.

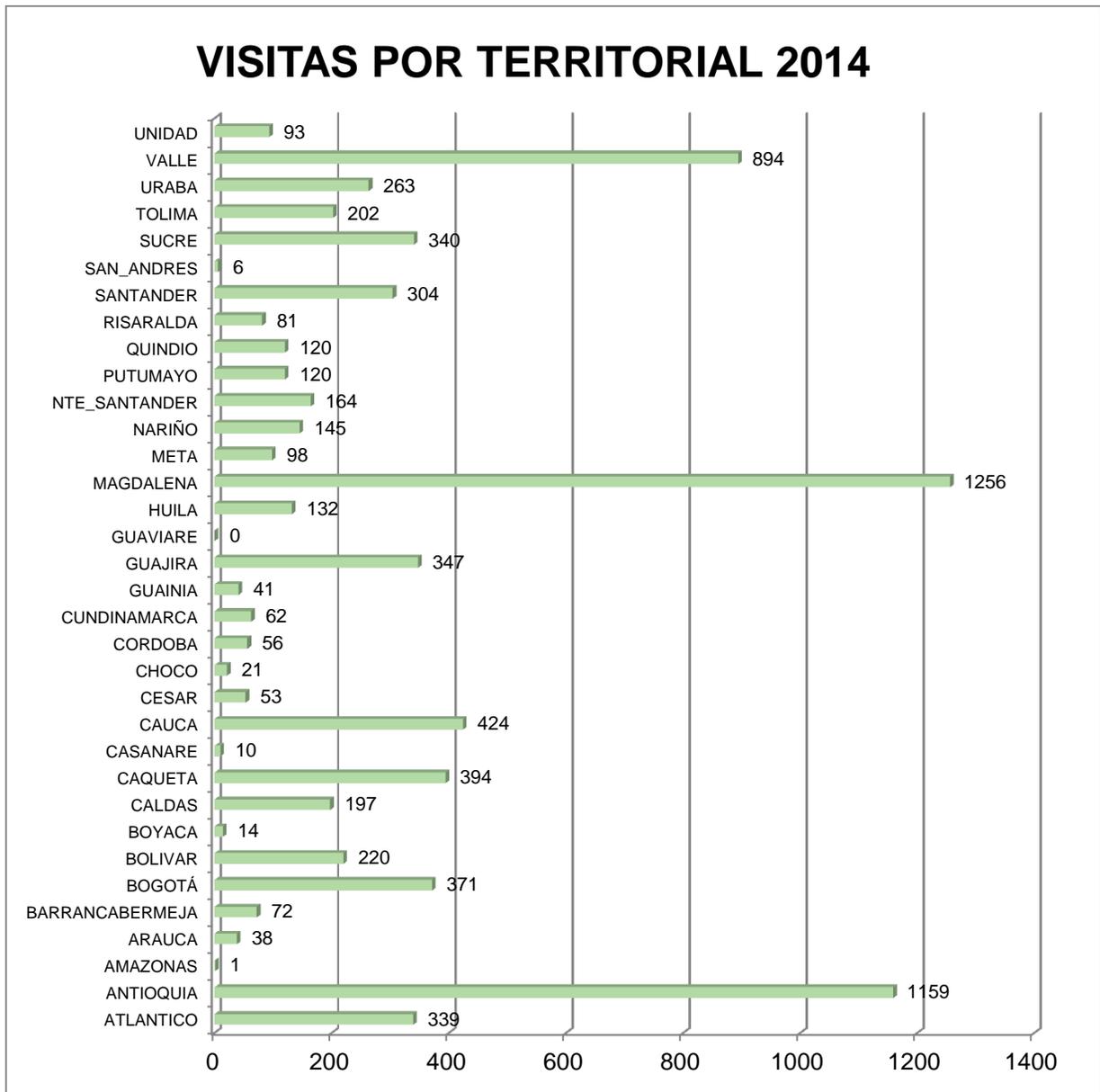
Gráfica 4.



Fuente: Subdirección de Gestión Territorial

De la gráfica anterior, se puede observar que el sector económico en donde se realizó el mayor número de visitas en el año 2014 es el sector de comercio al por mayor.

Gráfica 5.



Fuente: Subdirección de Gestión Territorial

De la gráfica anterior, se puede observar que las Direcciones Territoriales de Antioquia, Magdalena y Valle realizaron el mayor número de visitas en el año 2014.

#### 1.9.4. SANCIONES

En el período considerado se impusieron 1.698 sanciones, por un monto total de \$ 71.397.985.163. Cabe aclarar que las cifras anteriores corresponden a sanciones impuestas mas no ejecutoriadas, lo que significa que los actos administrativos pueden ser objeto de recursos, razón por la cual las cifras pueden variar.

##### Sanciones Ejecutoriadas

El Artículo 87 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo establece: "Firmeza de los actos administrativos. Los actos administrativos quedarán en firme:

1. Cuando contra ellos no proceda ningún recurso, desde el día siguiente al de su notificación, comunicación o publicación según el caso.
2. Desde el día siguiente a la publicación, comunicación o notificación de la decisión sobre los recursos interpuestos.
3. Desde el día siguiente al del vencimiento del término para interponer los recursos, si estos no fueron interpuestos, o se hubiere renunciado expresamente a ellos.
4. Desde el día siguiente al de la notificación de la aceptación del desistimiento de los recursos.
5. Desde el día siguiente al de la protocolización a que alude el artículo 85 para el silencio administrativo positivo."

Teniendo en cuenta lo anterior, un acto administrativo que impone una sanción queda en firme una vez se cumple alguna de las condiciones descritas anteriormente, lo cual implica que la administración puede proceder a exigir su cumplimiento. Cabe resaltar que los actos administrativos se presumen legales mientras no hayan sido anulados por la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.

En síntesis la fuerza ejecutoria de los actos administrativos, es decir, su ejecutividad, depende entonces de dos aspectos fundamentales: la presunción de legalidad del acto administrativo, siempre que no haya sido desvirtuada, y su firmeza, cuando contra los actos administrativos no proceda ningún recurso, o los recursos interpuestos se hayan decidido, o no se interpongan recursos o se renuncie expresamente a ellos, o cuando haya lugar a la perención, o se acepten los desistimientos.

Así mismo se presentan las sanciones ejecutoriadas en el año 2014, discriminado según su destino, teniendo en cuenta que las sanciones por violación a las normas laborales tienen como destino el SENA, las sanciones impuestas por violación a las normas de riesgos laborales tienen como destino el fondo de riesgos y las sanciones por violación a las normas de seguridad social en pensiones tienen como destino el fondo de pensiones.

**TABLA No 4. SANCIONES EJECUTORIADAS EN EL AÑO 2014**

RESOLUCIONES	CON DESTINO A SENA	CON DESTINO A FONDO DE RIESGOS	CON DESTINO A FONDO DE PENSIONES	TOTAL SANCIONES	DE
Número total de Resoluciones y sanciones ejecutoriadas	712	458	206	1376	
Valor total de las Resoluciones y sanciones ejecutoriadas	20.869.851.017	4.157.831.058	1.448.501.762	26.476.183.837	

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial

Es de resaltar, que en el período considerado quedaron ejecutoriadas 1.376 sanciones, por un monto total de \$26.476.183.837. Las cifras anteriores incluyen sanciones impuestas en diferentes años cuya ejecutoria se dio en el año 2014.

### 1.9.5. ACUERDOS DE FORMALIZACIÓN LABORAL

Los Acuerdos de Formalización Laboral constituyen una innovadora estrategia de cumplimiento de las normas laborales basada en la condonación de multas y la suspensión de las actuaciones administrativas. Por primera vez se establece la posibilidad de que las multas impuestas por el Ministerio del Trabajo por tercerización ilegal se levanten a cambio de contratar directamente a los trabajadores afectados.

Los Acuerdos de Formalización Laboral (AFL), de conformidad con la Ley 1610 de 2013, son aquellos suscritos entre uno o varios empleadores y una Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, previo visto bueno del Despacho del Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, en el cual se consignan compromisos de mejora en formalización, mediante la celebración de contratos laborales con vocación de permanencia y tendrán aplicación en las instituciones o empresas públicas y privadas.

Dentro de los objetivos de los Acuerdos de Formalización Laboral, se encuentran los siguientes:

Hacer eficaz la labor de Inspección, Vigilancia y Control que ejercen las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, mediante actuaciones dirigidas a la prevención de conductas que atenten contra la formalización laboral, en especial las previstas en la Ley 1429 de 2010 Y las que la modifiquen o adicionen.

Lograr la formalización de las relaciones laborales mediante compromisos eficaces de los empleadores para mejorar las formas de vinculación del personal, buscando la celebración de contratos de trabajo con vocación de permanencia, en los términos de la ley.

Contribuir al logro de una relación constructiva y de suma de esfuerzos con los empleadores y fortalecer la vigilancia y acompañamiento por parte del Ministerio del Trabajo.

Efectos de los Acuerdos de Formalización Laboral en los procesos administrativos sancionatorios. Cuando en el curso de una averiguación preliminar o investigación administrativa dirigida a imponer una sanción por el incumplimiento de normas laborales, se suscribe un Acuerdo de Formalización Laboral con el cumplimiento de los requisitos, el funcionario que conoce de la actuación puede suspender la misma o archivarla, según el caso, de conformidad con las siguientes reglas:

La actuación podrá suspenderse en forma condicionada en el estado en que se encuentre, una vez suscrito el respectivo Acuerdo de Formalización Laboral, por el término establecido en el propio acuerdo para el cumplimiento de los compromisos allí señalados.

Una vez verificado el cumplimiento del Acuerdo de Formalización Laboral, de acuerdo con los plazos y condiciones allí señaladas, el funcionario podrá dar por terminada y archivar la actuación en el estado en que se encuentre, en cualquiera de las instancias.

Cuando se suscriba el Acuerdo de Formalización Laboral después de que exista decisión sancionatoria debidamente ejecutoriada, se dará aplicación a lo establecido en el artículo 10° del Decreto 2025 de 2011.

El no cumplimiento de los Acuerdos de Formalización Laboral por parte del empleador conlleva a la aplicación del proceso administrativo sancionatorio previsto en la Ley 1437 de 2011 y demás normas que regulan la materia.

Los Acuerdos de Formalización Laboral mantendrán a salvo todos y cada uno de los derechos irrenunciables de los trabajadores, así como su derecho a iniciar las acciones judiciales pertinentes.

TABLA 5. ACUERDOS DE FORMALIZACIÓN LABORAL SUSCRITOS 2012 – 2014

AFL Suscritos	Número
2012	3
2013	42
2014	39
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>

Del total de Acuerdos suscritos, se han beneficiado 20.808 trabajadores, en los departamentos de Antioquia, Valle, Boyacá, Santander, Sucre, Risaralda, pertenecientes a los sectores de comercio, salud, hoteles y restaurantes, industria manufacturera, transporte, entre otros.

### 1.9.6. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y CONCILIACIONES

El grupo de Resolución de Conflictos y Conciliaciones tiene las funciones de realizar audiencias de conciliación, expedir los certificados de los asuntos que conoce, elaborar y aprobar las actas de acreencias

laborales, efectuar el acompañamiento en la negociación colectiva en el sector público y privado cuando a ello haya lugar, pronunciarse y sancionar sobre los actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical y la negativa a iniciar conversaciones, entre otros.

**TABLA 6. CONCILIACIONES 2014**

<b>CONCILIACIONES REALIZADAS</b>	<b>Acuerdo Total</b>	<b>Acuerdo Parcial</b>	<b>No hay Acuerdo</b>
Motivo: Reconocimiento de la Relación Laboral	2328	14	1186
Motivo: Compensaciones de trabajo asociado	94	4	89
Motivo: Forma de pago	3021	67	1167
Motivo: Horas Extras	345	15	295
Motivo: Pago de Honorarios	404	7	431
Motivo: Prestaciones sociales y/o indemnizaciones	46278	473	10336
Motivo: Pago de vacaciones	170	2	211
Motivo: Pago de dominicales y festivos	439	7	318
Motivo: Bonificación	1084	5	113
Motivo: Reintegro	42	3	151
Motivo: Subsidio Familiar	37	0	26
Otros motivos	5536	148	3089
<b>TOTAL</b>	<b>59778</b>	<b>745</b>	<b>17412</b>

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial

De la tabla anterior, se puede observar que el (77.4%) de las conciliaciones alcanzadas, es decir en las que se llega a acuerdo, son referidas a prestaciones sociales y/o indemnizaciones, el (9.2%) corresponde a otros motivos y el (5%) a la forma de pago, estos datos permiten afirmar que la función de conciliación adelantada por los servicios de inspección del trabajo responden a los requerimientos básicos de los ciudadanos, que confluyen alrededor derechos mínimos.

### 1.9.7. ESTADÍSTICAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

El Sistema General de Seguridad Social en Riesgos Laborales despliega importantes esfuerzos en recursos humanos, técnicos y financieros para garantizar la seguridad y salud en el trabajo de los ciudadanos colombianos, para el período 2014, se presenta el siguiente comportamiento.

Tabla No 7.

Afiliados y Eventos ATEL - 2014							
Etiquetas de fila	Empresas Afiliadas	Trabajadores Dependientes	Trabajadores Independientes	AT Calificados	EL Calificados	Muertes Calificadas AT	Muertes Calificadas EL
<b>2014</b>	<b>595.063</b>	<b>8.509.555</b>	<b>427.376</b>	<b>688.942</b>	<b>9.710</b>	<b>564</b>	<b>5</b>
ENERO	599.744	8.298.877	352.258	49.849	790	33	-
FEBRERO	609.587	8.495.778	386.450	53.509	856	53	-
MARZO	575.519	8.456.358	415.441	57.919	836	46	1
ABRIL	584.137	8.462.631	425.609	56.482	783	45	1
MAYO	572.530	8.511.048	429.185	58.425	655	42	-
JUNIO	584.707	8.383.249	424.743	50.528	692	39	-
JULIO	590.624	8.350.891	406.891	67.148	942	43	-
AGOSTO	595.320	8.528.623	434.777	53.188	685	23	3
SEPTIEMBRE	601.541	8.557.364	449.955	65.680	1.167	57	-
OCTUBRE	606.834	8.707.629	488.500	63.828	817	81	-
NOVIEMBRE	609.159	8.783.602	497.698	57.052	732	53	-
DICIEMBRE	611.048	8.578.609	417.009	55.334	755	49	-

Fuente: Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo

Como se puede observar en total en el período 2014, se reportan 595.063 empresas afiliadas con 8.509.555 trabajadores dependientes y 427.376 trabajadores independientes afiliados. Se presentaron 688.942 accidentes de trabajo calificados y 9.710 enfermedades laborales. El total de muertes en el período es de 564 con origen en accidente de trabajo y 5 con origen en enfermedad laboral como se desprende de la Tabla No 7.

## 2. CONCLUSIONES

La inspección del trabajo en Colombia ha desplegado recursos humanos, técnicos y financieros orientados al fortalecimiento de las labores de vigilancia y control del cumplimiento de los derechos en el trabajo de los ciudadanos colombianos, queda camino por recorrer, pero se destaca la provisión de cargos de inspectores del trabajo, su capacitación.