

El Ministerio continúa con la implementación de la metodología de monitoreo de ocupaciones que permitió la elaboración de boletines periódicos de análisis ocupacional¹⁵ agregados para las regiones Caribe, Centro Oriente, Eje Cafetero y Pacífico. Esta información ocupacional recopilada se utiliza para el diseño de perfiles ocupacionales, que con las normas de competencia servirán de insumo para la construcción de programas de formación pertinentes.

De igual forma, en articulación con la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo (UAESPE) en el primer semestre de 2016 construyeron para el Sector de Hidrocarburos de los perfiles de ciento nueve (109) ocupaciones, como un mecanismo para direccionar la oferta de formación y capacitación de los trabajadores y como facilitador del acceso a los trabajadores de este sector.

La pertinencia es un principio orientador que busca evaluar la manera como la formación profesional responde de manera oportuna a las demandas y necesidades del entorno productivo y laboral. En otras palabras, la pertinencia consiste en acoplar la estructura formativa del SENA a cuatro objetivos: las necesidades de los empleadores, los intereses de los estudiantes, las metas estratégicas del desarrollo económico y social del país, y la capacidad física, tecnológica y humana presente en los centros de formación del SENA para impartir esta formación.

Con el propósito de articular las necesidades del mercado laboral con la respuesta institucional del SENA, el Observatorio laboral y ocupacional del SENA realiza como instrumento de orientación anual a la formación profesional, la Matriz de pertinencia, herramienta que incluye información disponible del mercado laboral de los egresados del SENA en el sector formal, la demanda social por los programas de formación y otras características propias de los aprendices y de la dinámica macroeconómica de las regiones.

A través de este instrumento se efectúa seguimiento a los siguientes aspectos:

- **Vinculación laboral formal.** Porcentaje de egresados de los programas de formación titulada que realizan aportes a seguridad social un año después de convertirse en egresados del SENA.
- **Contrato de aprendizaje.** Porcentaje de egresados por programa que obtuvieron un contrato de aprendizaje.
- **Dinámica ocupacional.** Mide la tendencia de las salidas ocupacionales relacionadas con los programas de formación a nivel regional.
- **Demanda social.** Relación entre el número de inscritos y cupos ofrecidos por programa de formación.
- **Sector estratégico regional.** Programas identificados dentro de los Planes Estratégicos Regionales.

1.5.1.3 La práctica laboral. Es considerada la puerta de entrada al mercado laboral de los jóvenes, por ello el Ministerio definió los lineamientos para incentivar el uso de las prácticas en escenarios públicos y

¹⁵ Los cuales contienen información sobre distribución geográfica, rango salarial, requerimientos de experiencia laboral, nivel educativo, conocimientos en otros idiomas, requerimientos de conocimientos, habilidades y aptitudes.

privados. Se tramitó la Ley 1780 de mayo 2 de 2016¹⁶, para promover el empleo y el emprendimiento juvenil, facilitándoles el acceso al mercado laboral e incluyendo un componente para facilitar el ingreso y las prácticas de los recién formados al sector público.

Uno de los componentes de la Ley 1780, está dirigido a implementar un programa de **prácticas laborales en el sector público**, a través del acceso de los estudiantes de último semestre de educación superior de pregrado a las entidades públicas del orden nacional y territorial, para la realización de sus prácticas laborales recibiendo incentivos para ello, que en la primera convocatoria serán un auxilio de práctica, así como la afiliación y cotización a la seguridad social integral.

Partiendo de esto, durante el primer trimestre de 2016 se realizó acompañamiento jurídico para adelantar la gestión legislativa en los temas propios del componente de prácticas laborales. Paralelamente, con el apoyo del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y de la UAESPE se avanzó en el diseño conceptual y operativo del programa, en los ajustes del Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE), la gestión de los actos administrativos, así como en la gestión con los actores involucrados¹⁷ para la definición del piloto del programa con el cual se busca validar el diseño y operación del mismo. El lanzamiento del proyecto piloto se realizó el 24 de mayo y en la actualidad se adelanta el proceso de aplicación y selección de los jóvenes practicantes. Este piloto cuenta con la participación de 12 entidades del nivel nacional y de la Alcaldía de Bogotá y la Gobernación de Arauca, entidades que son escenario de práctica para más de 200 estudiantes que se beneficiarán en desarrollo del piloto.

De igual manera, el Ministerio del Trabajo conjuntamente con el SENA, una vez realizado el análisis técnico respectivo, elaboró el proyecto de decreto para modificación del artículo 2.2.6.3.11 del Decreto 1072 de 2015¹⁸, relacionado con la regulación de la cuota de aprendices, buscando así la correspondencia de la cuota regulada de aprendices, en las empresas que posean alta estacionalidad en la producción y en el total de empleados que contratan.

Dentro de la estrategia de la práctica laboral, el Contrato de Aprendizaje en el SENA es la estrategia de Cobertura Nacional que promueve la inclusión social de los Jóvenes Colombianos a entornos productivos, a través del cumplimiento de la Cuota Regulada por la Ley 789 de 2002, permitiéndole a los Empresarios acceder al talento humano en proceso de cualificación de calidad, y ofreciéndole a los aprendices realizar prácticas empresariales en ambientes reales.

En la vigencia 2015, 300.080 aprendices desarrollaron su proceso formativo con el apoyo del Contrato de Aprendizaje, en el periodo julio 2015 – junio 2016, 321.885 aprendices han sido beneficiados con este apoyo.

1.5.2 La formación como factor de incremento de la productividad laboral.

El capital humano es considerado una variable fundamental en la productividad, la cual se incrementa cuando las competencias laborales de los trabajadores responden de manera congruente a los

¹⁶ Ley 1780 de mayo 2 de 2016, “Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones”

¹⁷ Nos referimos a las Instituciones de Educación Superior, Entidades públicas como escenario de prácticas Laborales, Cajas de Compensación Familiar

¹⁸ Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

requerimientos del sector empresarial.

El SENA, focaliza esfuerzos para fortalecer e incrementar la productividad de las empresas y las regiones, y para promover la inclusión social de personas y comunidades vulnerables, mediante la transferencia de conocimiento y tecnologías, a través de una formación profesional integral de calidad y pertinente.

1.5.2.1 La formación a lo largo de la vida. Según estudios del BID para América Latina y el Caribe- ALC, la formación en empresa incrementa la productividad de las firmas por esta razón el Ministerio desde 2013, viene implementando el mecanismo de Unidades Vocacionales en Empresa – UVAE -. Para el segundo semestre de 2015 se certificaron 8.394 trabajadores, para un total de 14.826 trabajadores certificados en 2015; en tanto que con corte a junio de 2016 se han certificado 4.867 en empresa y a la fecha se registraron 43 UVAE que forman en cinco (5) programas de trabajo seguro en alturas. A través de este mecanismo, se articulan las políticas de formación y de riesgos laborales del Ministerio. Asimismo, se están diseñando programas de seguridad en minería subterránea.

Para fomentar el mecanismo de UVAE, a finales de 2015 se realizó el Foro *"La capacitación como herramienta de prevención de riesgos en el trabajo: Beneficios y retos"*, donde se socializaron los casos exitosos y las mejores prácticas que desarrollaron las empresas mediante este mecanismo.

De otro lado, en el SENA, el Programa de Reentrenamiento Laboral y Formación a lo Largo de la Vida se desarrolla en alianza con entidades sin ánimo de lucro y de reconocida idoneidad, su objeto es fomentar la formación complementaria o formación continua a los trabajadores y demás personal de la cadena productiva (contratistas, subcontratistas y proveedores) que requieran adecuar sus competencias a los adelantos tecnológicos y de organización del trabajo para mejorar sus condiciones de empleabilidad.

En el año 2015, el SENA desarrolló 10 proyectos con las siguientes entidades: FUNDECOMERCIO, Universidad EAN, Fundación Prospectiva, ASOCOLDRO, PRODENSA, CIDET, Sociedad de Agricultores de Colombia SAC, Asociación Frente de Seguridad Empresarial de Bolívar, FENASEO, y ASOPARTES, con los cuales se beneficiaron 5.102 trabajadores en 22 regionales del país. Para la financiación de los 10 convenios se invirtieron un total de \$4.279 millones, de los cuales \$2.887 millones fueron aportados por el SENA.

1.5.2.2 Condiciones para mejorar las competencias de los trabajadores. En cumplimiento de la estrategia nacional de gestión del recurso humano, específicamente para contribuir en la construcción del marco nacional de cualificaciones, el Ministerio en articulación con el de Educación identificaron las dieciocho (18) ocupaciones más demandadas en el sector TIC, los ciento doce (112) cargos en los que se desempeñan y los conocimientos, habilidades y aptitudes que les demanda el sector, los cuales sirven como base para el diseño de los programas de formación de trabajadores.

A través de la Certificación de Competencias Laborales se hace reconocimiento oficial de las destrezas y habilidades de las personas vinculadas laboralmente al sector productivo, los desempleados y los trabajadores independientes, a través de la valoración de evidencias de conocimiento, desempeño y producto en situaciones reales de trabajo e independientemente de dónde y cómo haya sido adquirida la competencia laboral. Este servicio impacta positivamente la empleabilidad al contribuir con el mejoramiento de la productividad y facilitar la movilidad laboral de los colombianos.

A diciembre de 2015, se realizaron 164.132 evaluaciones en competencias laborales a 117.342 personas, se expidieron 147.016 certificaciones en competencias laborales en diferentes competencias en sectores como: servicios a la salud, transporte, gestión administrativa, gas, seguridad y vigilancia privada, agua potable y saneamiento básico, y construcción, entre otros.

A junio de 2016 se han realizado 59.978 evaluaciones en competencias laborales a 47.395 personas. Se han expedido 49.720 certificaciones en competencias laborales a 40.166 personas.

Bajo el nuevo enfoque asumido por el SENA, orientado hacia la empleabilidad, la certificación de competencias laborales ha contribuido a que un total de 11.105 personas certificadas se colocaran en el mercado laboral durante el 2015 y 4.029 a junio de 2016.

1.5.3 La formación como dinamizador de la movilidad laboral.

El Ministerio del Trabajo en la constante búsqueda de mejorar oportunidades laborales, asocia la movilidad laboral a elementos funcionales; referidos a los aspectos ocupacionales, relativos a la formación y el aprendizaje de nuevas habilidades que benefician y encausen las condiciones de movilidad de los trabajadores. La formación como una de las políticas activas de empleo, contribuye a mejorar la empleabilidad y a reducir la informalidad laboral, mediante el acondicionamiento de las competencias y habilidades de las personas para ejercer una ocupación en la sociedad y ejecutar un oficio. Abarca tanto la formación para los desvinculados, como en el trabajo y la experiencia laboral, contribuyendo así a eliminar algunas de las barreras para la movilidad laboral de los trabajadores.

Existen en el país limitaciones para articular y establecer un vínculo entre las políticas activas de empleo, y de migración laboral, que permitan una adecuada y pertinente movilidad laboral de los trabajadores, por lo que muchas veces la movilidad laboral se ve como un problema, que si no se gestiona correctamente puede convertirse en una fuente de explotación de trabajadores, desigualdad y pobreza. En cambio, si viene acompañada por medidas de apoyo enfocadas al empleo y desarrollo de habilidades, puede facilitar y promover un flujo adecuado, legal y seguro de trabajadores.

En busca de incrementar la movilidad laboral, el Ministerio se ha articulado con otras entidades y organismos que desarrollan acciones para disminuir barreras que dificultan la movilidad de los trabajadores en el mercado laboral nacional e internacional. Además para superar las limitaciones en la disponibilidad de información para caracterizar a la población que busca vincularse al mercado laboral, se han desarrollado con el SENA y la Unidad del Servicio Público la estandarización de 109 perfiles para el sector de hidrocarburos, así como los análisis sectoriales y de otras variables claves, para armonizarlo con las ofertas laborales existentes en el país y a nivel internacional, al mismo tiempo que permitirán la modificación de los programas de formación y certificación competencias.

1.5.3.1 Reconocimiento de competencias y habilidades para la gestión del recurso humano. Permite la movilidad horizontal y vertical en el mercado laboral, mejorando sus condiciones y el perfil ocupacional, lo que se reflejará en un mejor nivel de vida. Partiendo de esto y, de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo, el Ministerio es el encargado de la elaboración e implementación del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. Para responder a esto, se tiene una propuesta que contiene los arreglos, disposiciones institucionales, procesos y recursos que permitirá desarrollar, el reconocimiento de las competencias, los saberes de las personas y la gestión del talento humano; se debe iniciar el proceso de socialización y validación de la propuesta e implementar el Sistema en armonización con el Marco

Nacional de Cualificaciones y el Sistema Nacional de Educación Terciaria, estos dos últimos liderados por el Ministerio de Educación.

Dado el avance que se presenta en la definición del Sistema Nacional de Educación Terciaria (SNET), sus ejes de política, los instrumentos y estrategias para su implementación, bajo el liderazgo del Ministerio de Educación Nacional (MEN) y, para contribuir en la definición de los requerimientos de calidad de la formación para el trabajo, se plantea la necesidad de generar mecanismos que permitan contar con una oferta formativa adecuada a las necesidades del país.

1.5.3.2 La formación y capacitación en el contexto de la economía global. Ajustar las habilidades y competencias de los trabajadores colombianos a las demandadas por los mercados internacionales, requieren del diseño de programas de formación y capacitación reconocidos en dichos mercados, especialmente de las regiones o países donde prefieren migrar los trabajadores nacionales. Para cumplir con esta tarea el Ministerio viene identificando estándares internacionales para identificar esas brechas, en especial con los mercados laborales de Estados Unidos y Europa. Para esto y como parte del monitoreo de ocupaciones, se cuenta con información de O*Net y ESCO, donde se registran las habilidades y competencias de los respectivos mercados y que permiten realizar la comparación con el mercado nacional.

En el mismo sentido, con el ICONTEC se continúa la identificación de estándares de calidad internacionales para adoptarlos al contexto colombiano, como es el caso de la ISO 29990¹⁹, que fijó las condiciones de calidad para los proveedores de servicio de aprendizaje, la cual ya fue homologada en el país y que se convertirá en un requisito de calidad en programas de capacitación de cesantes y de trabajadores que desempeñen actividades de riesgo para su vida.

1.6 Equidad Laboral.

1.6.1 Programa de Rutas Integrales de Empleo Rural y Urbano para las Víctimas del Conflicto Armado- PRIEV. En el marco del 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 “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.

Desde esa perspectiva, y con base en las condiciones socio-laborales de las víctimas, el potencial productivo del territorio y un marco de alianzas público-privadas que garantizan la pertinencia de la estrategia, se ha creado el Programa de Rutas Integrales de Empleo Rural y Urbano para las Víctimas del Conflicto Armado- PRIEV, que de manera concreta busca la “restitución de capacidades de las víctimas para el empleo y autoempleo”, mediante la formación para el trabajo, la promoción del enganche laboral y el apoyo al emprendimiento o empresarismo, facilitando el acceso a oportunidades laborales o procesos productivos, que garanticen la posibilidad de movilidad social, y una vida digna, decente y de calidad.

El PRIEV se inscribe dentro del Plan Nacional de Desarrollo “Todos por un nuevo país”, en la estrategia transversal de “Movilidad Social”, la cual establece la promoción del enganche laboral y calidad del empleo para jóvenes, mujeres y víctimas, mediante el fortalecimiento de la ruta de empleo y autoempleo rural y

¹⁹ Se adoptó esta ISO a través de la NTC 6094 “Requisitos para proveedores del servicio de aprendizaje (PSA)”

urbano para la población víctima del conflicto armado (Bases del PND, P. 267). A su vez, contribuye directamente a la estrategia de “Seguridad, Justicia y Democracia para la construcción de Paz”, en el componente de “Reparación integral a las víctimas del conflicto armado”, que a diciembre de 2015 tuvo un avance de 12.290 víctimas formadas para potenciar el enganche laboral en el marco de las rutas de empleo y autoempleo para la reparación, del total de 18.500 proyectadas para el cuatrienio 2015-2018.

En términos presupuestales, el *PRIEV* ha contado con asignaciones de \$35.941 millones y \$33.000 millones para las vigencias 2015 y 2016, respectivamente, como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 16. Proyectos de inversión que hacen parte del *PRIEV* 2015-2016. En millones de pesos corrientes

Componente	Nombre proyecto	Apropiación vigente	
		2015	2016
Proceso de caracterización sociolaboral y territorial	Análisis vocación productiva municipal veintidós departamentos	241	
Apoyo al emprendimiento y empresarismo	Asistencia a los procesos de emprendimiento y empresarismo formal de las víctimas del conflicto armado	13.000	2.309
	Implementación de procesos de reparación de las capacidades laborales y productivas de sujetos colectivos	5.816	6.000
	Reparación restitución de las capacidades laborales y productivas de los sujetos de reparación colectiva Cocorná, Antioquia, occidente	184	
	Apoyo a las iniciativas de emprendimiento y empresarismo formal de las víctimas del conflicto armado, nacional		10.691
Formación para el trabajo	Incremento demanda de la mano de obra de población víctima promoviendo su vinculación laboral en el sector privado Barranquilla, Atlántico, Caribe	13.000	
	Incremento de la demanda de mano de obra de la población víctima promoviendo su vinculación al mercado laboral	3.000	
	Implementación de estrategias de formación para el trabajo y empleabilidad a víctimas del conflicto armado , nacional		12.900
Transversal	Implementación de una política pública de generación de empleo para las víctimas del conflicto armado en edad de trabajar a nivel nacional	700	
	Implementación de programas de equidad laboral a nivel nacional		1.100
Total		35.941	33.000

Fuente: Grupo Interno de Trabajo para la Equidad Laboral, con corte a diciembre 31 de 2015 (2015) y mayo 31 de 2016 (2016).

Los componentes y resultados del Programa de Rutas Integrales de Empleo Rural y Urbano para las Víctimas del Conflicto Armado- *PRIEV*, se describen a continuación:

○ Proceso de caracterización sociolaboral y territorial

Con el propósito de identificar la oferta nacional y local en estrategias de formación para el trabajo, emprendimiento, enganche laboral y fortalecimiento del autoempleo, el Ministerio del Trabajo adelantó un proceso de caracterización sociolaboral y levantamiento de perfiles municipales, que tuvo como actividades la caracterización sociolaboral de 29.750 víctimas distribuidas en cuatro (4) ciudades capitales y veinte (20) municipios en ocho (8) departamentos del país²⁰; el levantamiento del perfil y la vocación productiva actual

²⁰ Las ciudades de Bogotá, Cali, Medellín, Villavicencio y los municipios de El Bagre, Turbo, San Francisco y Cocorná en Antioquia; Tame, Arauca, Puerto Rondón, Cravo Norte y Saravena en Arauca; Piamonte y Silvia en el Cauca; Montería en Córdoba; Puerto Rico en Meta; Puerto López en el Meta; Sardinata y Teorama en el Norte de Santander; y Cartago, Restrepo, Río Frío y Buenaventura en el Valle del Cauca.

y posible de 44 municipios donde están asentadas las víctimas; y finalmente, el levantamiento y análisis de la oferta nacional y local en programas de formación para el trabajo, enganche laboral y emprendimiento.

- **Apoyo al emprendimiento y empresarismo**

Desde un enfoque transformador, el *PRIEV* desarrolla una estrategia de apoyo al emprendimiento y empresarismo, dirigida a aquellas víctimas del conflicto armado que se encuentran en fase de reparación o en transición hacia la misma, y que cuentan con un proyecto productivo instalado o buscan desarrollarlo. Desde el enfoque rural, se busca que los emprendimientos cuenten con cultivos de corto, mediano y largo plazo y se propenda hacia la creación de un proyecto de vida a largo plazo para las víctimas, en términos de empleo. Respecto al enfoque urbano, se busca fortalecer pequeñas unidades productivas en sectores como las confecciones, el cual fue un sector priorizado en acuerdo con la Unidad para las Víctimas.

El componente de emprendimiento y empresarismo se implementa, en primer lugar, mediante la iniciativa Desarrollo Económico Incluyente Rural- **DEI RURAL**, en convenio con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo- PNUD, que beneficia 1.780 familias víctimas del conflicto armado, mediante acciones como: i) la asesoría técnica para la diversificación productiva, innovación y aprovechamiento sostenible de las oportunidades económicas que ofrecen los territorios; ii) el acceso a tecnologías eficientes productiva y ambientalmente; iii) la asesoría para desarrollar esquemas de proveeduría vinculados a aliados comerciales; iv) el acompañamiento para la reconstrucción del tejido social; v) la promoción de la asociatividad empresarial; vi) el apoyo para el acceso a la oferta institucional; viii) y, la capacitación en las garantías, derechos y medidas de la Ley 1448 de 2011. Para 2016, se tiene previsto dar continuidad al acompañamiento de las familias víctimas priorizadas en las vigencias anteriores, así como incluir nuevas familias.

En segundo lugar, y con el apoyo de ACDI/VOCA de USAID, se viene adelantando un programa donde participan 3.225 familias del Pacífico chocono (825), caucano (1200) y valluno²¹ (1200), que se insertan en cadenas productivas ya existentes de sectores agrícolas, piscícolas y turismo. Este proyecto involucra a miembros de comunidades indígenas y negras exclusivamente y se denomina **EMPRENDE PACÍFICO**. Éste comprende formación, asistencia técnica en la formulación del proyecto, acceso a activos y tecnología, así como apoyo para implementar una estrategia de comercialización de los productos o servicios. En la vigencia 2016 se espera dar cierre a este proceso de acompañamiento.

Por último, y en el contexto urbano, se adelantó un convenio con el Centro de Innovación para la Industria de la Moda- Arturo Tejada Cano CIIM-ATC, para estructurar y ejecutar un proceso de apoyo al emprendimiento a población víctima del conflicto armado, vinculada al sector económico de los textiles y las confecciones. La estrategia denominada **ESCALANDO SUEÑOS** comprendió: Un diplomado para el fortalecimiento productivo y diseño de producto, dictado por el CIIM-ATC; asesoría y acompañamiento comercial para que logren más y mejores negocios; diagnóstico y asesoría para la optimización de sus talleres de confección, mediante un proceso de asistencia técnica.

Dentro de la estrategia de apoyo al emprendimiento, se cuenta con una línea de reparación dirigida a aquellos sujetos de reparación colectiva priorizados por la Unidad para las Víctimas y el Ministerio del Trabajo, denominada **SUMANDO PAZ**, que tiene como objetivo restituir las capacidades laborales y

²¹ Los municipios priorizados son: del Departamento de Chocó: Juradó, Bahía Solano, Nuquí, Bajo Baudó y Litoral de San Juan; Departamento del Valle del Cauca: Buenaventura; Departamento de Cauca: Guapi, López de Micay y Timbiquí.

productivas de los sujetos de reparación colectiva, para lo cual desarrolla actividades como la caracterización sociolaboral de los sujetos; la formulación de planes de negocio en emprendimiento o fortalecimiento y su respectiva implementación; la generación de capacidades técnicas, administrativas y financieras; el apoyo en estrategias de comercialización y en el acceso a activos productivos. En la vigencia 2016 se tiene previsto continuar con el acompañamiento a veinticuatro (24) sujetos de reparación colectivas priorizados desde 2015.

Tabla 17. Participantes componente de emprendimiento individual, por departamento. 2015-2016

Departamento	2015			2016
	DEI Rural	Participantes	Escalando Sueños	Participantes
Antioquia	345		27	2.280 familias en el marco de DEI Rural
Arauca	150			
Bogotá D.C.			107	
Bolívar	225			
Cauca	150	1200		625 unidades productivas de confecciones
Cesar	260			
Chocó		825		
Magdalena	350			
Nariño	300			
Tolima			50	
Valle del Cauca		1200	41	
Total general	1.780	3.225	225	

Fuente: Grupo Interno de Trabajo para la Equidad Laboral, con corte a mayo 31 de 2016. La cifra de 2016 corresponde a una cifra estimada que está en revisión interna del Grupo.

Cabe destacar que en el marco de la reparación colectiva, el Ministerio del Trabajo también viene acompañando el proceso de reparación del movimiento sindical, para lo cual ha venido efectuando actividades para visibilizar este proceso y efectuar los acuerdos necesarios. Es un ejercicio que está acompañado por entidades como el Ministerio del Interior, la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, UARIV, Presidencia de la República, entre otros. En el momento, ya se firmó el Decreto 624 de 2016 que crea la Mesa para trabajar en la reparación colectiva del movimiento sindical.

Tabla 18. Nombre de los sujetos que participan en el componente de emprendimiento colectivo. 2015-2016

Nombre del Sujeto de Reparación Colectiva -SRC			
Alto de Caña	El Arenillo	Puerto López	La Libertad
ANUC	El Dorado	San José del Palmar	La Balsita
Chinulito	El Palmar	San Joaquín	La Habana
Corregimiento El Placer	El Salado	La Sonora	Las Palmas
Corregimiento El Tigre	Juan Frío	Pueblo Bello	Samaná
	Narrar para Vivir	Vereda de Guaduas	
Corregimiento La Encarnación, La Clara y El Maravillo			

Fuente: Grupo Interno de Trabajo para la Equidad Laboral, con corte a mayo 31 de 2016.

○ Formación para el trabajo

Corresponde a procesos de formación que buscan reparar de manera integral a la población víctima en el marco de la ruta de empleo, y potenciar sus posibilidades reales de enganche laboral en trabajos dignos,

decentes y de calidad. La oferta de programas académicos atiende principalmente a las necesidades de los sectores económicos identificadas por el Programa de Transformación Productiva – PTP, lo que garantiza la pertinencia de los mismos.

El proceso de formación tiene una duración superior a seis (6) meses por Programa, distribuido en la etapa lectiva, que cuenta con la generación de competencias específicas y de desarrollo humano; y la etapa productiva, donde se garantiza la consecución de una práctica laboral que hace parte del proceso de formación. En efecto, y en el marco de la ruta de generación de empleo, los programas plantean una mayor duración del proceso formativo, ya que no sólo se basan en la adquisición de saberes teóricos, sino también prácticos, que faciliten el futuro enganche laboral de los beneficiarios. Igualmente, se enfoca en las víctimas que cuentan con mínimos de subsistencia garantizados tras la fase de asistencia y atención, buscando fomentar la permanencia y culminación exitosa de los programas por parte de los beneficiarios. Por último, los procesos de formación están diseñados desde la comprensión de las necesidades de los sectores productivos y las necesidades de las víctimas.

Este proceso se implementa mediante operadores privados, pero además se ha constituido un fondo en administración con el ICETEX, conocido como **TransFórmate!** con los objetivos de fortalecer las capacidades de los jóvenes víctimas del conflicto armado que pertenezcan a planes de reparación; facilitar su participación en actividades sociales, productivas y de generación de ingreso, especialmente a través del empleo; y, facilitar su acceso a programas de formación pertinentes para su inserción a la dinámica laboral de las regiones, a través de subsidios de matrícula y apoyos económicos de sostenimiento. Los programas de formación cuentan con un módulo transversal de formación que comprende la adquisición y mejoramiento de “habilidades para la vida” (competencias clave y transversales), como mecanismo para mejorar los resultados en el mercado de trabajo e incrementar las probabilidades de empleo de esta población.

Tabla 19. Participantes del componente de formación para el trabajo, por departamento. 2015-2016

Departamento	2015		2016
	Personas formadas	Personas en proceso de formación	Personas en proceso de formación (estimado)
Antioquia	470	463	3.025
Atlántico	100	279	
Bogotá, d. C.	110	14	
Bolívar	110		
Córdoba		268	
Huila	40	165	
Magdalena		149	
Meta	50	186	
Norte de Santander		253	
Risaralda	200		
Santander		314	
Sucre		222	
Tolima	300		
Valle del Cauca	410	360	
Total general	1.790	2.673	3.025

Fuente: Grupo Interno de Trabajo para la Equidad Laboral, con corte a mayo 31 de 2016. La cifra de 2016 corresponde a una cifra estimada de formación con operadores privados, distintos al Fondo ICETEX.

1.6.2 Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres

En el ámbito laboral, el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008 estableció las acciones que en materia de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres le corresponden al Ministerio del Trabajo, a saber: a) la promoción del reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, y la implementación de mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial; b) el desarrollo de campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia en el ámbito laboral; y c) el ingreso de las mujeres a espacios productivos no tradicionales para ellas.

Desde ese enfoque, y mediante el Decreto 4463 de 2011, reglamentario de la mencionada ley, el Ministerio del Trabajo lanzó en el 2012 el *Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres*, el cual se viene implementando hasta la fecha. Este Programa tiene como objetivo central, potenciar la igualdad y la no discriminación por razones de género, y generar mayores oportunidades laborales para las mujeres en el ámbito laboral. Como líneas de acción están:

- Propender hacia la prevención de discriminaciones e inequidades por razones de género
- Fomentar la reducción de brechas de desempleo por razones de sexo y la segregación laboral de género
- Impulsar la reducción de la informalidad concentrada en las mujeres
- Generar mecanismos de monitoreo y seguimiento a indicadores de brechas de género en el mercado laboral.

El Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres se inscribe en el marco del Plan Nacional de Desarrollo “Todos por un nuevo país”, al contribuir a la creación de lineamientos de política que eliminen las barreras de entrada de las mujeres al mercado laboral y por ende promueva avances en el indicador de “tasa de desempleo femenina”²².

En términos presupuestales, el Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres ha contado con asignaciones de \$634,4 millones y \$650 millones para las vigencias 2015 y 2016, respectivamente, desagregado así:

Tabla 20. Proyectos de inversión que hacen parte del Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres 2015-2016. En millones de pesos corrientes

Nombre proyecto	Apropiación Vigente	
	2015	2016
Asistencia para el empoderamiento e inclusión social con equidad en el ámbito laboral a nivel nacional.	634	189
Implementación del enfoque de género en el ámbito laboral, a nivel nacional	-	461
Total	634	650

Fuente: Grupo Interno de Trabajo para la Equidad Laboral, con corte a diciembre 31 de 2015 (2015) y mayo 31 de 2016 (2016).

A continuación se señalan los componentes y resultados de este Programa, para el periodo 2015-2016:

²² Es preciso remitirse al análisis cuantitativo de este indicador, expuesto en el presente documento.

- **Implementación de la Iniciativa de Certificación de Sistemas de Gestión de Igualdad de Género - Sello de Equidad Laboral EQUIPARES**

Esta iniciativa se viene implementando con el apoyo de la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo- PNUD. El Sistema de Gestión de Igualdad de Género-SGIG es una herramienta de transformación cultural cuyo objetivo general es contribuir al fomento de la igualdad y equidad de género en las organizaciones, como medio de mayor competitividad y desarrollo.

Sus objetivos específicos son: 1. Fomentar e impulsar la igualdad y equidad de género en las empresas como un elemento estratégico para la competitividad; 2. Propiciar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, desarrollo profesional, capacitación y participación en los procesos de toma de decisiones; 3. Impulsar la redistribución de roles sociales, involucrando a la mujer en espacios laborales tradicionalmente masculinos, al igual que al hombre en labores tradicionalmente femeninas, como las responsabilidades del hogar y del cuidado. Lo anterior con el fin de lograr una redistribución equitativa de la carga laboral remunerada y no remunerada entre hombres y mujeres.

Tabla 21. Principales resultados estrategia EQUIPARES 2015 y proyecciones 2016

2015
49 empresas vinculadas al Sello Equipares, impactando 75.000 trabajadoras y trabajadores directamente, y a sus núcleos familiares (250.000 personas aproximadamente)
16 empresas fueron reconocidas con el primer nivel del Sello Equipares “Compromiso por la Igualdad”
8 empresas obtuvieron la certificación del nivel II “Implementación de acciones por la Igualdad” siendo destacadas con el sello de plata: Cementos Argos, Telefónica, Sanofi Pasteur, Proactiva Aguas de Tunja, Codensa, Emgesa, Manpower de Colombia Ltda., y Servicios Nutresa.
2016
Se inició el Sello en la zona rural con pequeñas organizaciones y asociaciones productoras en Montes de María, Huila y Cesar
Se inició el proceso de implementación con pequeñas empresas de la mano de OIT, mediante el modelo SCOPE.
Nuevas empresas se vinculan al Sello Equipares

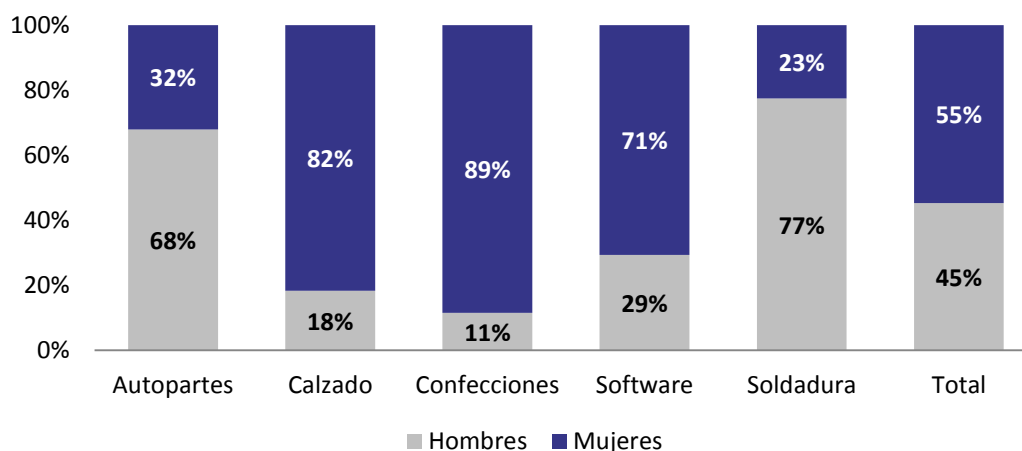
Fuente: Grupo Interno de Trabajo para la Equidad Laboral, con corte a mayo 31 de 2016. La cifra de 2016 corresponde a los datos proyectados. Las cifras de 2015 se presentan con corte a 31 de diciembre del mes en mención.

- **Insertión de la mujer en sectores de alta presencia masculina:**

Debido a que la erradicación de las asimetrías de género en lo laboral requiere de transformaciones culturales que involucren a la sociedad entera, el Ministerio del Trabajo le apuesta a que los individuos, empresarios, gobiernos locales y el gobierno nacional replanteemos la asignación de roles sociales. En este sentido, el Ministerio está promoviendo una mayor participación masculina en las labores del hogar, y estimulando la inserción de la mujer en disciplinas que tradicionalmente son ejercidas por el hombre.

Así, en el marco del Programa de Rutas Integrales de Empleo Rural y Urbano para Víctimas del conflicto armado, en el año 2015, la ejecución del componente de formación para el trabajo benefició a 1.790 víctimas de las cuales más del 50% son mujeres, quienes recibieron formación en soldadura, software, autopartes, calzado y confecciones. Para la vigencia 2016 se tiene previsto mantener y/o incrementar esta tendencia de participación de las mujeres en los programas de formación para el trabajo.

Gráfica 2. Participación porcentual de las mujeres dentro de los programas de formación para el trabajo de víctimas del conflicto armado 2015. Total: 1.790 participantes



Fuente: Grupo Interno de Trabajo para la Equidad Laboral, con corte a diciembre 31 de 2015, en el componente de formación con operadores privados y sin TransFórmate!

○ **Formalización de sectores de alta presencia femenina**

Se han adelantado esfuerzos para la formalización del sector del servicio doméstico y manicuristas. En cuanto al sector del servicio doméstico, y además de los avances en materia de la expedición de la Ley 1525 de 2012, mediante el cual se aprueba el “Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos” y el Decreto 721 de 2013, en el cual se regula la afiliación de los trabajadores del servicio doméstico al sistema de “Compensación Familiar”, se han realizado jornadas de sensibilización y afiliación masivas, con el objetivo de promover los beneficios de la seguridad social para trabajadores del servicio doméstico. En estas jornadas se contó con la participación de las diferentes entidades prestadoras de servicio de Salud, Pensión, Riesgos Laborales y Cajas de Compensación Familiar. En cuanto al sector de las manicuristas, se realizó una caracterización del mismo, se diseñaron rutas de formalización laboral las cuales estructuran mecanismos que les permiten contar con protección en términos de salud, pensión y riesgos laborales, y se realizaron ferias de afiliación. Como resultado, en el año 2015 se sensibilizaron más de 5.500 manicuristas a nivel nacional en materia de formalización laboral, y para 2016 se espera continuar con esta estrategia, incluyendo un nuevo sector objetivo.

○ **Protección de derechos laborales**

Se han desplegado esfuerzos para transversalizar el enfoque diferencial de género a lo largo los diferentes proyectos, políticas y programas del Ministerio del Trabajo en pro de la protección a los derechos laborales. Así, se ha adelantado un trabajo conjunto con la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control, en dos ejes: 1. Capacitaciones virtuales y presenciales a los Inspectores de Trabajo de las diferentes Direcciones Territoriales y oficinas especiales de Mintrabajo, con el fin de que adquieran una perspectiva de género en la ejecución de sus funciones; 2. Atención de casos de acoso laboral y discriminación en el trabajo. Por otra parte, se ha socializado el Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque de Género en la sociedad civil, gobernaciones, alcaldías, academia, y gremios.

- **Promoción de la redistribución de roles**

Se han desarrollado campañas de comunicación donde se proyecta a la mujer como motor de desarrollo y se ha enfatizado en que el hombre juega un rol importante en el hogar. Como principales piezas se tienen: 1. Comerciales de televisión y cuñas radiales que promueven la inserción de la mujer en los sectores laborales de alta presencia masculina, y la equitativa división de roles en el hogar; 2. Elaboración y circulación de videos, infografías, y folletos sobre experiencias de buenas prácticas, testimonios y datos relevantes en las redes sociales y página web del Ministerio; 3. Publicación de la información del Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque de Género, normativa importante, avances y piezas de comunicación en la página Web del Ministerio; 4. Activación del Portal del Sello Equipares.

- **Plan Estratégico de prevención de acoso laboral y acoso sexual en el trabajo**

Éste cuenta con cinco elementos: 1. Una encuesta de percepción de acoso sexual en el lugar de trabajo; 2. La construcción de una guía/protocolo de atención de casos de acoso sexual, de manera conjunta con la Fiscalía General de la Nación y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer; 3. Formación y sensibilización de los Inspectores Laborales a nivel territorial a través de módulos de equidad de género, que contienen casos prácticos; 4. El desarrollo de talleres y seminarios sobre acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo dirigidos tanto a las empresas Equipares como demás actores del mundo laboral; y 5. Trabajo conjunto con las empresas y organizaciones que hacen parte del Sello Equipares, en la dimensión de prevención de acoso laboral y sexual en el trabajo.

- **Acciones hacia una mayor igualdad salarial**

Con miras a erradicar las brechas salariales por motivo de género, y de estimular la inserción de la mujer al mercado laboral en condiciones justas y equitativas, el Ministerio viene trabajando desde tres frentes: 1. fortalecimiento del área de Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio; 2. Implementación del Sello de Equidad Laboral EQUIPARES, el cual, contempla una dimensión específica sobre igualdad salarial; 3. Reforma de la Ley 1496 de 2011, para garantizar su debida y efectiva aplicabilidad, para contrarrestar la discriminación salarial por razones de género.

- **Información, estadística y gestión del conocimiento en materia de género**

El Ministerio del Trabajo ha logrado obtener información y datos específicos en materia laboral y adelantar investigaciones en el ámbito de la equidad laboral con enfoque de género, los cuales han permitido observar con detenimiento los principales retos que enfrenta la mujer en el mercado laboral. Para 2016 se viene adelantando el proceso para realizar un estudio sobre brechas de género en el mercado laboral. A su vez, en términos de gestión del conocimiento, se tiene previsto el desarrollo de espacios de sensibilización y/o capacitación en materia de género.

- **Creación de la Subcomisión de Género**

El pasado 8 de marzo de 2015, mediante Resolución 758 de 2016, se creó la Subcomisión de Género, en la Comisión Permanente de Políticas Salariales y Laborales. Esta está integrada por los gremios, las centrales sindicales y el Gobierno Nacional, y es permanente, y es uno de los logros más relevantes para fortalecer el diálogo social en materia de asuntos de equidad de género en el ámbito laboral.

1.7 La política de teletrabajo

Para el proceso de implementación de la política de Teletrabajo, el Ministerio del Trabajo ha desarrollado las siguientes acciones:

- Programa pacto por el teletrabajo. Se firmó el Pacto por el Teletrabajo con 180 organizaciones públicas y privadas ubicadas en las regiones de la Costa Caribe, Antioquia, Tolima, Eje Cafetero, Norte de Santander, Santander, Cesar y Bogotá. Actualmente, hay 280 entidades que han suscrito el Pacto.
- Convenio de teletrabajo con la Cárcel Distrital de Bogotá y Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones MinTIC. El objetivo del convenio es implementar un proyecto piloto de teletrabajo con mujeres privadas de la libertad de la Cárcel Distrital de Varones y Anexos de Mujeres de Bogotá D.C al año 2017, con el fin de contribuir con su proceso de reinserción socio-laboral, de acuerdo con el Plan de Desarrollo de la Bogotá Humana 2012-2016. Los resultados actuales son:
 - Hay 41 mujeres capacitadas en competencias para el teletrabajo, faltando 19 mujeres para cumplir con la meta establecida en el convenio.
 - Hay 13 mujeres certificadas internacionalmente en competencias para el teletrabajo
 - Se han gestionado en 7 entidades vacantes para el desempeño de laborales a través de teletrabajo, no obstante a la fecha no se ha logrado ninguna vacante.
 - Todas las 41 mujeres que han participado en este proyecto, han logrado redimir penas a través de talleres productivos de teletrabajo.
- Proyecto piloto de teletrabajo para el sector justicia. El objetivo del convenio es diseñar implementar conjuntamente un programa de teletrabajo para la población privada de la libertad en los centros penitenciarios: Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Tunja - EPMSC Tunja y Reclusión de Mujeres el Buen Pastor de Bogotá. Los resultados actuales son:
 - Hay 32 personas privadas de la libertad en competencias para el teletrabajo en la Cárcel de Tunja
 - Hay 15 personas privadas de la libertad certificadas internacionalmente en competencias para el teletrabajo.
 - 30 personas recibiendo formación en competencias para el teletrabajo en la cárcel el Buen Pastor.
 - En la Cárcel de San Andrés se está llevando a cabo las adecuaciones del punto vive digital y se espera que en el mes de Abril, empiece a funcionar.
- Proyecto piloto de teletrabajo en los centros penitenciarios de las fuerzas militares. El objetivo del Convenio es aunar esfuerzos para la Cooperación Inter-Administrativa entre el MINISTERIO TIC, el MINISTERIO DEL TRABAJO y el EJERCITO NACIONAL, con el objetivo de diseñar e implementar un proyecto piloto de teletrabajo enfocado hacia la inclusión socio-laboral de población militar privada de la libertad a través del uso efectivo de las TIC. Las actividades realizadas son:
 - Se inició la capacitación de 30 militares privados de la libertad en el Centro de Reclusión de Puente Aranda
 - Se lanzó el Programa de Formación en Competencias para el Teletrabajo en Bello Antioquia, y Valledupar.

- Se realizó por parte del Ministerio del Trabajo, el diagnóstico jurídico para la adopción del teletrabajo a los hombres privados de la libertad del centro de reclusión Puente Aranda, encontrándose dificultades en la contratación, debido a que no cuentan con personería jurídica.

Además de las acciones desarrolladas por el Ministerio de Trabajo, el SENA desde el 2015, de conformidad con lo establecido en la Ley 1221 de 2008, reglamentada por el Decreto 884 de 2012, normatividad que tiene por objeto “promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC)”, ha adelantado los estudios para verificar la viabilidad de implementar el teletrabajo como una modalidad y opción para sus trabajadores, se efectuó la compra de 30 equipos de cómputo y 30 sillas, definidos como el Kit de tele trabajador.

Durante la vigencia 2016, la Entidad ha definido los criterios de selección de los tele trabajadores, en cumplimiento con lo establecido en la “Guía Jurídica del Teletrabajo”, elaborada por el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y el Departamento Administrativo de la Función Pública, así mismo realiza la identificación funcional de los perfiles con vocación tele trabajable.

Se tiene como objetivo dar inicio a la prueba piloto en el mes de Julio del presente año y contar con la participación de 30 funcionarios.



PROTECCIÓN SOCIAL

2. PROTECCION SOCIAL

2.1 Formalización laboral.

En los años 2015 y 2016, el Ministerio del Trabajo ha avanzado en la implementación de varias estrategias para disminuir la informalidad laboral en el país, que se describen a continuación.

2.1.1 Red Nacional de Formalización Laboral

El Ministerio de Trabajo creó la Red Nacional de Formalización Laboral, mediante el Decreto 567 de 2014, como una estrategia que busca garantizar la consolidación del trabajo decente y la cobertura en seguridad social para todos, por medio de la orientación, capacitación y promoción de la política de formalización laboral.

Para desarrollar el proceso de implementación de la Red Nacional de Formalización Laboral (RNFL) en el año 2015, se suscribió el convenio No. 269 de 2015 con Fenalco, durante los meses de octubre, noviembre y diciembre, para la realización de actividades tendientes a la promoción y difusión de la formalización laboral y a la afiliación al sistema de Seguridad Social Integral de la población objeto de intervención por parte de la Red Nacional de Formalización Laboral (RNFL) en ocho (8) ciudades priorizadas por sus altos índices de informalidad (Bogotá, Barranquilla, Cali, Medellín, Arauca, Sincelejo, Pasto y Cúcuta).

A esta estrategia se han vinculado el Ministerio de Comercio Industria y Turismo, Ministerio de Salud, Confecámaras, Fenalco, Administradoras del Subsistemas de la Seguridad Social, ACEMI, ASOFONDOS, ASOCAJAS, FEDECAJAS, FASECOLDA, RED ORMET, Gobernaciones, Alcaldías, Asociaciones de Trabajadores, Pastoral Social, SENA, Unidad del Servicio Público de Empleo y las Agencias de Empleo. Adicionalmente, se realizó pedagogía y promoción de la seguridad social a 12.000 personas a nivel nacional.

El 27 de agosto de 2015, se firma el convenio No. 251 con el SENA para el diseño y la oferta permanente del curso virtual de 40 horas “SENSIBILIZACIÓN HACIA LA SEGURIDAD SOCIAL” que consta de cuatro (4) módulos en temas relacionados con la seguridad social y la formalización laboral, dirigido a personas interesadas en el tema, empresarios, funcionarios de entidades públicas y privadas a nivel nacional.

Con esta nueva herramienta se han capacitado 1.000 personas en lo transcurrido del 2016 y se espera aumentar este número para el segundo semestre del año teniendo en cuenta que el curso queda como oferta permanente.

Adicionalmente en lo transcurrido del año se han realizado asistencias técnicas a las diferentes entidades aliadas de la Red en las diferentes ciudades del país, contribuyendo de esta forma a diferentes iniciativas en pro de la formalización laboral:

- 06/05/2016 Asistencia técnica a la incubadora de la Cámara de Comercio de Arauca y a los gestores de formalización del Sena Arauca.
- 12/05/2016 Asistencia técnica en feria de formalización del Restrepo – Bogotá, organizada por la Cámara de Comercio Bogotá.
- 25 y 26 de mayo de 2016 Asistencia técnica en el “Segundo encuentro y feria regional de iniciativas de fomento y apoyo al El prendimiento e Ingreso Juvenil” organizado por el SENA, la Secretaría de la juventud de la Gobernación de Córdoba, Fundación Surtigas y la corporación Taller Prodesal en la ciudad de Montería.
- 31/05/2016 Asistencia técnica en formalización laboral a los gestores de formalización de la Cámara de Comercio Bogotá.
- 08/06/2016 Asistencia técnica en el encuentro de comunicación organizacional y empresarial organizado por la universidad santo tomas 23/06/2016 Socialización de la Red Nacional de Formalización Laboral e instalación de la mesa regional en la ciudad de Santa Marta
- 23 y 24 de Junio Socialización de la Red Nacional de Formalización Laboral e instalación de la mesa regional en Sucre
- 24/06/2016 Socialización de la Red Nacional de Formalización Laboral e instalación de la mesa regional en la ciudad de Bucaramanga
- 27, 28 y 29 Socialización de la Red Nacional de Formalización Laboral e instalación de la mesa regional en las ciudades de Barranquilla y Cartagena

De esta manera se espera que para el segundo semestre del año 2016, se continúe con consolidación de la estrategia de la Red Nacional de Formalización Laboral en las demás ciudades del país a través de la participación y acompañamiento de actividades de formalización que se prioricen en los territorios.

2.1.2 Reducción de Trámites para la Formalización – Proyecto Ventanilla Única Empresarial.

Con este proyecto, se busca la simplificación de trámites para la creación y formalización de empresas a través de un portal único para el registro de empresas con un piloto en la ciudad de Bogotá. Este proyecto es de gran relevancia para el Ministerio puesto que permite en forma indirecta impactar la formalización laboral, toda vez que esta se deriva de la formación empresarial.

El proyecto se desarrolla a través del convenio 225 de 2015 firmado entre la Corporación Financiera Internacional, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Ministerio del Trabajo, y participan los siguientes socios estratégicos:

- Ministerio de Salud y Protección Social.
- Ministerio de Hacienda.
- Confecamaras y Cámara de Comercio de Bogotá.
- Ministerio de las Tecnologías y las Comunicaciones.
- DIAN.

El proyecto se inició el 30 junio de 2015 y se culminará en diciembre de 2016 para una duración total de 18 meses, y consta de las siguientes fases:

- Fase 1: Diagramación de la situación actual, revisión de la legislación y propuesta de normativa. (corte diciembre de 2015)
- Fase 2: Propuesta de reingeniería: Estudio de factibilidad. (corte marzo de 2016)
- Fase 3: Diseño e implementación del registro único integral y perfilación de riesgos, resultado con el piloto de la Cámara de Comercio de Bogotá. (corte diciembre de 2016)

A junio de 2016 se adelantaron las actividades de la primera fase logrando los siguientes productos:

- Estudios pre-existentes sobre los trámites de creación de empresa: en este documento se identifican los estudios pre-existentes sobre los trámites de creación de empresa en Colombia ya que es fundamental para el proyecto conocer de antemano cuáles son los esfuerzos que han hecho las entidades públicas y entidades privadas en este ámbito.
- Matriz comparativa de buenas prácticas aplicables y no aplicables al contexto de Colombia: a través de este documento se identifican las buenas prácticas aplicables y no aplicables al contexto de Colombia.
- Normativa actual y recomendaciones de reforma: la legislación vigente, revisar la reglamentación interna institucional y propuesta de una nueva adaptación legal y reglamentaciones institucionales necesarias para la creación del registro único integral. En este se revisaron los campos de información y consistencia del formulario único que respaldaría el registro de la Ventanilla Única Empresarial.

En cuanto a la fase, se realizaron los términos de referencia para elaboración de la Propuesta de reingeniería, la cual apunta a elaborar el estudio de factibilidad de: los modelos de procesos de la plataforma tecnológica, así como el mapa de ruta para implementar a nivel nacional un registro único integral (incluidas recomendaciones para la reorganización de los CAE-Centros de Atención Empresarial).

2.1.3 Componente de Generación de Ingresos para la Seguridad Social

En este componente, se estructuraron y desarrollaron estrategias orientadas a mejorar la generación de ingresos de poblaciones altamente informales:

2.1.3.1 Economía Solidaria. Con el fin objetivo de establecer una hoja de ruta para la política del sector solidario y desarrollar instrumentos para el apoyo y fortalecimiento de las organizaciones solidarias en el sector rural, la Subdirección de Formalización y Protección del Empleo durante el año 2015 llevó a cabo los siguientes productos:

- Estructuración de lineamientos estratégicos para el fortalecimiento de las organizaciones solidarias en el sector rural lo que permitió definir un plan general de articulación con diferentes entidades involucradas en este tema. Documento que identifica las principales barreras para el desarrollo de las organizaciones solidarias en el sector rural y propone una hoja de ruta para la política del Gobierno Nacional y del Ministerio en particular.
- Así mismo, complementario a los lineamientos mencionados, se diseñó e implementó una metodología para el fortalecimiento y sostenibilidad de las organizaciones solidarias en el sector rural orientada a diferentes aspectos de del fomento como: la preincubación, la evaluación del proyecto y la incubación, así mismo como del fortalecimiento en: Diagnóstico situacional, cadena de valor, planeación estratégica, plan de negocios y formación.

- Junto con estos dos desarrollos se realizó diagnóstico de las organizaciones solidarias y prueba piloto de la implementación de la metodología en los siguientes municipios:
 - Boyacá: Otanche, Pauna, Borbur, Betania, Tunungua, Saboya, Chiquinquirá.
 - Cundinamarca: Pacho, La Palma, Nilo, Caparrapí y Fómeque.
 - Meta: Villavicencio, Granada.

2.1.3.2 Emprendimiento. El Ministerio del Trabajo viene desarrollando lineamientos de política, orientados a fomentar e impulsar la inclusión productiva de jóvenes y de población vulnerable rural a través de la promoción del emprendimiento.

- En el marco del convenio 255/15 con Gestando, se realizó un taller de validación temprana a emprendedores del sector rural, con el fin de adaptar este tipo de metodologías y potenciar la generación de ingresos. En este taller participaron 45 emprendedores relacionados con el proyecto IMPACT que coordina la Incubadora Empresarial Colombia Solidaria –Gestando.
- Uno de los principales hechos gestionados por el Ministerio del Trabajo fue la aprobación de la Ley Projuven - 1780 de 2016, cuyo objetivo principal es “impulsar la generación de empleo para los jóvenes entre 18 y 28 años de edad, sentando las bases institucionales para el diseño y ejecución de políticas de empleo y emprendimiento junto con la promoción de mecanismos que impacten positivamente en la vinculación laboral de este grupo poblacional en Colombia”. Con esta ley se establece toda una política de promoción al emprendimiento a través de recursos del subsidio familiar, estos recursos permitirán a las cajas de compensación familiar desarrollar programas de apoyo al emprendimiento y financiar dichas iniciativas.

2.1.3.3. Reconversión laboral. La Subdirección de Formalización y Protección del Empleo, en su interés de avanzar en la implementación de los Pisos de Protección Social en Colombia, y consiente de la importancia de desarrollar lineamientos de política pública para apoyar la generación de ingresos de poblaciones altamente informales, desarrolló una estrategia de Reconversión Laboral, la cual será implementada en coordinación con los entes territoriales para dar respuesta a la necesidad de reubicar a trabajadores de sectores informales o que desarrollan una actividad económica al margen de la legalidad; con el fin de buscar la reconversión y formalización a través de la capacitación y orientación hacia aquellos sectores que, por sus niveles de productividad, permiten la generación de trabajos decentes con seguridad social integral.

La estrategia de reconversión Laboral se desarrolló con el apoyo de la oficina de la Organización Internacional del Trabajo OIT para los países andinos y del Programa de Promoción de un Piso de Protección Social en Colombia, de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo AECID.

En consecuencia, se diseñaron los lineamientos para la estrategia Nacional de Reconversión Laboral, a partir de la revisión de buenas prácticas internacionales y de algunas acciones nacionales. Así mismo; se acompañó el proceso de reconversión laboral de la población moto taxista (censo de 2.300 personas realizando esta actividad) liderado por la alcaldía de San Juan de Pasto (Nariño), como resultado de este acompañamiento se elaboró una hoja de ruta que debe ser implementada por la alcaldía en el 2016, la cual busca orientar a la población moto taxista al cambio de esta actividad y mejorar su empleabilidad por medio

de formación específica, el desarrollo de habilidades transversales, la intermediación laboral y el emprendimiento.

2.1.4 Formalización por Sectores

2.1.4.1 Seguridad Social para conductores de Taxis – Decreto 1047 de 2014. Desde el año 2014 y hasta la fecha, la Subdirección de Formalización, ha venido trabajando en la generación de espacios de diálogo social y de concertación, materializados en mesas de trabajo con los diferentes actores de la industria del servicio público de transporte terrestre en vehículos tipo taxi: 4 mesas nacionales en 2015 y 73 mesas regionales con los participantes del sector, 40 de ellas en 2015.

Las mesas regionales obedecieron a la necesidad de tener un conocimiento más profundo sobre la dificultad de la implementación del decreto 1047/14 en cada ciudad. Igualmente, fueron un espacio adecuado para realizar la pedagogía del decreto y promocionar los beneficios de la seguridad social integral para este sector.

Realizadas las mesas de trabajo a nivel nacional y regional, se identificaron los siguientes aspectos importantes y críticos para mejorar la implementación del decreto:

- Se evidenció que en las ciudades intermedias y en los municipios pequeños hay resistencia frente a la aplicación del Decreto 1047/14, en cuanto exige la afiliación del conductor como cotizante al sistema de seguridad social integral, argumentando que varios de ellos no alcanzan a generar los recursos que les permitan asumir el pago de la cotización, y por ende se dificulta la expedición de la tarjeta de control por parte de las empresas.
- Se evidencia gran desconocimiento de los beneficios de la seguridad social por parte de los conductores de taxi, sin embargo, al realizar pedagogía sobre el tema se muestran más receptivos.
- En el esquema empresarial de la industria del transporte en vehículos taxi, los propietarios de los vehículos suelen estar ausentes, no se nota preocupación por que los conductores estén afiliados a la seguridad social, a pesar de los efectos jurídicos que pesan sobre ellos en caso de accidente, al hacerlos solidariamente responsables conforme con la normatividad actualmente vigente.
- En la mayoría de las regiones visitadas, el tema de la piratería afecta contundentemente la posibilidad de generar ingresos por parte de los conductores de taxi.
- Es importante la intervención interinstitucional para dar respuesta integral a la problemática del sector de taxis. Considerando las siguientes entidades Min transporte, Mintics, Supertransporte, SIC, Supersociedades, Ditra y Autoridades municipales.

En este mismo sentido, se ha venido trabajando junto con el Ministerio de Salud, Mintics y el Ministerio de Transporte, en la construcción de un nuevo decreto que complementa al Decreto 1047 de 2014 y busca permitir que los taxistas que no alcanzan a ganar el SMMLV, puedan acreditar una vinculación a un esquema de protección social para expedir su tarjeta de control.

Se estableció igualmente el compromiso de estudiar una solución para los municipios en donde el nivel de ingresos y la situación económica no permite adoptar la medida de obligatoriedad de la seguridad social, por una medida que permita a los taxistas que generen ingresos mensuales inferiores al salario mínimo legal mensual vigente, puedan contar con la cobertura del esquema de protección social consistente en la vinculación al esquema BEPS y la conservación del Régimen Subsidiado de Salud, como mecanismo gradual y temporal que permita su acceso al Sistema General de Seguridad Social, y que esta cobertura los habilite para continuar con el ejercicio de su oficio como actividad económica.

Para el efecto, ya se preparó un proyecto de decreto, como complemento al ya existente, que ha sido construido con la participación de los Ministerios de Trabajo, Transporte y TIC's, en reuniones llevadas a cabo los días 28 de mayo y 3 de junio de 2015, estando pendiente la intervención del Ministerio de Salud, para lo cual se estableció contacto con el Viceministerio de la Protección Social, que a la fecha está haciendo la revisión del proyecto de decreto ya referido. La promulgación del complemento del Decreto 1047/14 se ha visto retrasada por la falta de acompañamiento por parte del Ministerio de Salud, de quien depende la validación del complemento del decreto.

Específicamente y en lo que respecta a Formalización Laboral, se ha presentado un incremento progresivo en afiliación a seguridad social de taxistas, en donde pasamos de 972 en septiembre 2014 a 13.934 en Enero de 2016. (F:PILA 20-04-2016)

2.1.4.2 Trabajadores de Servicio Doméstico. A partir de la información registrada en la Gran Encuesta Integrada de Hogares 2014 – GEIH, se localizan 709.978 personas que se ocupan como empleados domésticos, por lo tanto desde la Subdirección de Formalización y Protección del Empleo se han venido desarrollando jornadas de sensibilización y ferias de afiliación con el propósito de incrementar el número de afiliados a la seguridad social.

Desde la expedición del Decreto 721 de 2013, con el cual se regula la afiliación de los trabajadores del servicio doméstico al Sistema de Compensación Familiar, el número de afiliados a las Cajas de Compensación Familiar (CCF), - pasó de 8.000 afiliados en abril de 2013 a 119.097 en agosto de 2015, de acuerdo a las cifras de la Superintendencia de Subsidio Familiar.

A pesar de los grandes logros alcanzados en materia legislativa y el incremento del número de afiliados, aún queda mucho por hacer desde el Ministerio, pues el desconocimiento por parte de empleadores y trabajadores se constituye como la mayor barrera de acceso a los beneficios de la seguridad social, razón por la cual la Subdirección de Formalización continuará desarrollando acciones para intervenir este sector poblacional.

En materia legislativa se ha avanzado en la expedición de la Ley 1595 de 2012, por medio de la cual se aprueba el convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Y el Decreto 721 de 2013 con la cual se regula la afiliación de los trabajadores del servicio doméstico al Sistema de Compensación Familiar.

A través de la Red Nacional de Formalización se pretende articular a las entidades relacionadas con la formalización laboral, y así lograr aumentar la cobertura de la seguridad social para los trabajadores del servicio doméstico.

Para dar a conocer los beneficios de la formalización laboral para el sector de trabajadores domésticos, y los logros alcanzados en materia legislativa se llevaron a cabo jornadas de afiliación a la seguridad social que permitieron evidenciar avances cuantitativos en términos del número de afiliados.

- Primer evento: 22 y 23 de mayo 2015, en articulación con la Alcaldía Local de Usaquén, Colpensiones y Nueva EPS, se desarrolló en esa localidad un gran jornada de divulgación y afiliación contando con la asistencia de aproximadamente 1.000 personas.
- Segundo evento: 28 de agosto de 2015, en el Centro Comercial Unicentro Bogotá, se desarrolló una jornada de afiliación a trabajadores del servicio doméstico. Este evento se realizó en articulación con la Subdirección del Subsidio Familiar y con el apoyo del centro comercial Unicentro, quienes facilitaron al Ministerio un espacio para la realización del evento bajo el enfoque de responsabilidad social empresarial. Para este evento, solicitamos la presencia del Ministro.
- Tercer evento: 09 de noviembre se realizó la Gran Feria Masiva de Afiliación en el centro de convenciones de Cafam Floresta en la ciudad de Bogotá, se contó con 820 asistentes logrando la afiliación de 300 personas a los diferentes sistemas de seguridad social.

2.1.4.3 Seguridad Social para Manicuristas. Este sector está conformado generalmente por mujeres que prestan servicios de manicure, pedicure y otros asociados al cuidado del cuerpo. Un alto porcentaje de estas mujeres no tienen acceso a la seguridad social. Así mismo, por la naturaleza de su labor en muchos casos trabajan a domicilio de manera informal.

La Subdirección de Formalización y Protección del Empleo junto al Grupo de Equidad estableció un plan de trabajo con la empresa Cerescos - Masglo, en el marco del memorando de entendimiento, con el propósito de realizar una pedagogía sobre la formalización laboral y la promoción de la seguridad social y capacitación a las manicuristas. El principal objetivo es orientar a las más de 200.000 manicuristas en todo el país que esta marca reúne a través de sus canales de comercialización y contacto. Esta estrategia se orientó al sector de belleza en general como peluquerías o salones de belleza.

A partir de Marzo del 2015, se diseñó una encuesta para realizar la caracterización de esta población, con una muestra de 1.046 manicuristas. Esta caracterización fue contratada por Cerescos – Masglo y contó con la asesoría técnica del Ministerio del Trabajo a través de la Subdirección de Formalización, y se aplicó vía web durante el primer semestre del año.

La Subdirección de Formalización y Protección del Empleo, diseñó las rutas de formalización laboral para el sector de las manicuristas con base en la caracterización efectuada por la consultoría contratada por la empresa Cerescos – Masglo, dando como resultado los siguientes perfiles:

- Perfil 1: Manicuristas independientes con ingresos iguales o mayores a un salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV).
 - RUTA 1: Cotizante al régimen contributivo en salud + Cotizante a pensiones

- Perfil 2: Manicuristas dependientes con ingresos iguales o mayores a un salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV).
 - RUTA 2: Cotizante al régimen contributivo en salud + Cotizante a pensiones + Cotizantes a riesgos laborales + Afiliados a cajas de compensación
- Perfil 3: Manicuristas con ingresos menores a un salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV).
 - RUTA 3: Afiliada Al Régimen Subsidiado En Salud + Vinculada a BEPs.

De igual forma, en articulación con la empresa Cerescos - Masglo, la Subdirección de Formalización y el Grupo de Equidad, se realizaron jornadas de socialización de las rutas de formalización laboral, en las ciudades de Bogotá, Cali, Medellín, Bucaramanga, Pereira, Barranquilla, Villavicencio, Ibagué, Neiva y Quibdó. Para un gran total de 7.500 manicuristas sensibilizadas aproximadamente.

Para cerrar el trabajo realizado con este sector, se realizó en la ciudad de Bogotá, la jornada de afiliación el 5 de noviembre de 2015, con el propósito de facilitar el acceso a la seguridad social, encontrando en un sólo lugar salud, pensión, riesgos laborales y subsidio familiar, reduciendo así los desplazamientos y el tiempo que deben realizar para los trámites de afiliación.

Por otro lado y teniendo en cuenta la importancia de seguir trabajando con este sector, en lo transcurrido del 2016 se han realizado tres reuniones con los representantes de Cerescos – Masglo en donde se acordó el plan de trabajo para el segundo semestre, donde se realizaran capacitaciones en Seguridad Social Integral al equipo de Masglo (Fuerza de ventas- Equipo Comercial- Profesores en Técnicas de Manicure).contando con el apoyo de la red y su grupo de brigadistas.

2.1.4.4 Acciones de cumplimiento para la descontaminación del Río Bogotá. La sentencia de descontaminación del río Bogotá obliga al Ministerio del Trabajo a facilitar y brindar opciones de reconversión laboral o de actividades para las personas o empresas dedicadas a las actividades de curtiembres y minería que se realizan y afectan directamente al Río Bogotá. Las obligaciones en las cuales el Ministerio del Trabajo tiene responsabilidad por asegurar su cumplimiento son:

La Sentencia proferida por el Consejo de Estado, en el trámite de la apelación contra la sentencia de primera instancia dictada dentro de la Acción Popular 250002327000200190479, del 28 de marzo de 2014, estableció, en su numeral 4.10. :“DECLÁRASE que el ejecutor de las estrategias, planes, programas, proyectos y, en general, todas las actividades que sean priorizadas para la recuperación integral de la cuenca del Río Bogotá y su sostenibilidad, será definido por el Consejo Estratégico de la Cuenca Hidrográfica del Río Bogotá – CECH – y posteriormente por la Gerencia de la Cuenca Hidrográfica del Río Bogotá – GCH –, las mismas estarán a cargo de una o varias de las siguientes personas jurídicas o naturales: i) los Ministerios de Ambiente y Desarrollo Sostenible, Vivienda, Ciudad y Territorio, Minas y Energía, Trabajo; ii) Departamento de Cundinamarca; iii) Distrito Capital, iv) la Corporación Autónoma Regional de Cundinamarca – CAR; v) las entidades territoriales (municipios de ronda); vi) los personas a los cuales se hace referencia en esta providencia y vi) los demás que el CECH y la GCH consideren en el marco de ejecución del POMCA.”

El Ministerio del Trabajo, puntualmente está obligado a cumplir las siguientes órdenes:

- **Numeral 4.64.: ORDÉNASE** a la Corporación Autónoma Regional de Cundinamarca – CAR, al Distrito Capital y al Ministerio del Trabajo con el apoyo del Sena, capacitar y reubicar laboralmente, en cuanto fuere posible, a las personas que dejen la actividad de las curtiembres.
- **Numeral 4.26.:** Finalmente, ORDÉNASE al Distrito Capital, a la Corporación Autónoma Regional de Cundinamarca – CAR en el ámbito de su jurisdicción, en coordinación con los Ministerios de Minas y Energía y de Trabajo, que en el término perentorio e improrrogable de seis (6) meses contados a partir de la expedición del acto administrativo plurimencionado, en cuanto fuere posible, dentro del ámbito de sus competencias, incorporen en los proyectos mineros legales de la región a los integrantes de las familias con necesidades básicas insatisfechas que derivan su subsistencia de dicha actividad; o en otros proyectos socioeconómicos de acuerdo con la caracterización que de ellos se realice.

Teniendo en cuenta estas obligaciones se han elaborado mesas de trabajo para atender a los sectores citados en la sentencia, logrando los siguientes avances con cada uno de ellos:

2.1.4.5 Acciones desarrolladas en curtiembres. Del mes de julio de 2015 al mes de mayo de 2016, se han desarrollado las siguientes actividades con trabajadores de curtiembres:

- Identificación de las características del territorio en la cuenca del Río Bogotá que se dedica a la actividad de curtiembres, en la que se encuentra ubicada la población que será objetivo de la intervención. (6 febrero de 2015)
- Reunión con la secretaría de Ambiente de Cundinamarca, que presentó el estudio realizado con la Universidad Nacional titulado “Censo Diagnóstico Curtiembres”, dirigido a identificar las características del territorio y algunas de la población objeto de intervención (5 de marzo de 2015)
- Se convocaron a los alcaldes de los municipios de Villapinzón y Chocontá, así como a algunos empresarios de la industria del cuero, para conocer más información sobre la población a intervenir y las acciones que ellos vienen desarrollando. (21 de mayo de 2015 y 9 de junio de 2015)
- En articulación con la CAR, se realizó una reunión con los líderes de curtiembres de Villapinzón y Chocontá, en la cual el Ministerio del Trabajo presentó su oferta Institucional para dar cumplimiento a la sentencia. Esta actividad se llevó a cabo en el municipio de Villapinzón. (24 de junio de 2015)
- El Ministerio del Trabajo lideró una jornada de capacitación para el fortalecimiento organizacional, con el apoyo de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias (UAEOS) y la Fundación para el Desarrollo Económico y Empresarial Qualitas Training Tools. (9 de Julio de 2015)
- Se dio continuación a la capacitación en economía solidaria y trabajo asociado, con el apoyo de Qualitas Training Tools. (13 de Julio de 2015)
- Se realizó reunión con SENA, con el fin de realizar seguimiento a las acciones adelantadas en cumplimiento a la sentencia para la descontaminación del Río Bogotá, frente a las acciones de formación dirigida a las personas que dejen la actividad de curtido. (Marzo 31 de 2016)
- Se convocó a los nuevos alcaldes de Villapinzón y Chocontá, para conocer las nuevas administraciones, con la finalidad de dar continuidad a las actividades de la Sentencia (Abril 5 de 2016)
- Se convocó a las diferentes áreas involucradas del SENA, con el fin de articular las actividades que se requieren para la caracterización de los curtidores. (Abril 7 de 2016)
- Se envió a la mesa técnica de las curtiembres “instrumento de caracterización” para revisión y aprobación (Mayo 5 de 2016)
- Participación Asamblea Pública San Benito. (Mayo 11 de 2016)

- Visitas a Curtiembre Pieles de Marca. Barrio San Benito y a la empresa Rawhide Products, Barrio San Benito. (Mayo 31 de 2016)
- Reunión con La Sociedad Parque Industrial Eco eficiente de San Benito SAS – PIESB, Secretaria Distrital de Ambiente y Empresa de curtiembres de la señora Aura Rosario Gutierrez. (01 de Junio 2016)
- Se realizó visita a la curtiembre Procpieles y la empresa de químicos Tecur S.A., ubicadas en el Barrio San Benito (09 Junio 2016).
- Se realizó reunión con SENA, con el fin de mostrar los resultados de las visitas realizadas a las Curtiembres y empresas en el Barrio San Benito, con el fin de presentar las necesidades de capacitación (10 de Junio 2016)
- Se convocó a la Alcaldía de Villapinzón, para revisar la estrategia de aplicación del instrumento de caracterización Sociodemográfica y Laboral. (14 de Junio 2016)
- Se aplicó “Instrumento de caracterización sociodemográfica y laboral” a las Curtiembres ubicadas en el Municipio de Chocontá – Cundinamarca. (22 de Junio 2016)
- Se participó en la reunión convocada por las Administraciones Municipales de Villapinzón y Chocontá, en el Centro Tecnológico del Cuero del Municipio de Villapinzón (23 de Junio de 2016)
- Se aplicó “Instrumento de caracterización sociodemográfica y laboral” a las Curtiembres ubicadas en el Municipio de Villapinzón – Cundinamarca. (27, 28 y 29 de Junio de 2016)

2.1.4.6 Acciones desarrolladas en minería. Del mes de julio de 2015 al mes de mayo de 2016, se han desarrollado las siguientes actividades con trabajadores de minas:

- El Ministerio del Trabajo convocó nuevamente, a los obligados para abordar el modo de dar cumplimiento a las obligaciones de la sentencia. Asisten; Ministerio del Trabajo, Ministerio de Minas y Energía, Ministerio de Ambiente, CAR, Agencia Nacional Minera y Secretaría de Ambiente de Bogotá. El Delegado del Ministerio de Ambiente informó que aún no había sido posible la expedición del acto administrativo que delimita las zonas de explotación minera. (16 de junio de 2015)
- Mediante oficio No. 114457, se solicitó al Ministerio de Ambiente, informar acerca del estado del arte respecto de la expedición del acto administrativo que delimita las zonas de explotación minera, condicionante del cumplimiento de las demás obligaciones impuestas por la sentencia. (26 de Junio de 2015)
- El Ministerio de Ambiente remite la respuesta a la solicitud formulada por el Ministerio del Trabajo; sin embargo, ésta aún no contiene la delimitación de las áreas libres de Minería. (2 de Septiembre de 2015)
- Aplicación Instrumento de caracterización Socio-Económica en: Predio Providencia. Vereda Guamal Subachoque, y en la Cantera la Concepción. Vereda Canica Alta Subachoque. (Marzo 15 de 2016)
- Aplicación Instrumento de caracterización Socio-Económica. Cantera Caracolí. Vereda Fusunga. Soacha (Marzo 16 de 2016)
- Visita al Predio El Arenal. Vereda la Fuente Zipaquirá. Pendiente aplicar instrumento de caracterización. (Marzo 17 de 2016)
- Aplicación Instrumento de caracterización Socio-Económica. En: Predio El Arenal. Vereda la Fuente Zipaquirá y en la mina el Arenal Nemocón. Vereda La Puerta. (Mayo 12 de 2016)

2.1.4.7 Formalización de Actores. Como resultado de las jornadas de trabajo adelantadas durante el primer semestre de 2015 con representantes de la Asociación Colombiana de Actores (ACA), con el propósito de buscar mecanismos que permitan la formalización laboral de artistas, el 6 y 7 de julio se llevó a cabo el Primer Evento Internacional del Arte y del Entretenimiento Actuando por un Trabajo Decente, organizado por el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Cultura, donde se contó con la participación, de ACA, la Organización Internacional para el Trabajo (OIT), la Asociación Nacional de Actores de México, el SATED SP (Sindicato de Artistas de Espectáculos y Diversión de Sao Paulo, Brasil), la OISS (Organización Iberoamericana de Seguridad Social), la dirección Nacional de Derecho de Autor, así como artistas y actores de Colombia, España, Brasil y México. Con este evento se dio inicio a un proceso que compromete a todas las partes involucradas para aunar esfuerzos que buscan promover la mejora en las condiciones laborales de los artistas en Colombia.

2.1.4.8 Formalización de recicladores. El proyecto con los recicladores se trabajó en conjunto con otras entidades del Gobierno Nacional como el Ministerio de Vivienda, el sector privado y por supuesto con la Asociación Nacional de Recicladores. Se trata de estructurar y promover el reciclaje como una actividad formal, aprovechando el ordenamiento que debe estructurarse alrededor de los planes de gestión de residuos sólidos en cada uno de los municipios del país. Se trata de más de 50.000 recicladores en todo el país que tendrán la oportunidad de formalizarse y tener un empleo más digno.

2.1.5 Acuerdos de formalización.

Con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 y los compromisos internacionales en materia laboral, los cuales incluyen las recomendaciones de la Comisión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), compromisos del Plan de Acción Laboral y compromisos para el ingreso de Colombia a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en el tema del cumplimiento de normas laborales, la Subdirección de Inspección conjuntamente con el Viceministerio de Relaciones Laborales definió como estrategia elaborar y socializar el formato e instructivo de los acuerdos de formalización laboral y continuar haciendo seguimiento a los compromisos de los acuerdos, con el fin de dar cumplimiento a las recomendaciones y exigencias del Gobierno y de los organismos internacionales.

Los Acuerdos de Formalización Laboral son aquellos firmados entre una o varias empresas y los Directores Territoriales del Ministerio del Trabajo, con el fin de contratar directamente mediante la celebración de contratos laborales con vocación de permanencia a los trabajadores vinculados por la empresa mediante tercerización laboral indebida o con violación de los derechos constitucionales, legales y prestacionales de los trabajadores (art 63 ley 1429 de 2010), el cual trae como efecto la suspensión de la actuación administrativa hasta tanto se cumplan los compromisos adquiridos.

El marco legal de los Acuerdos de Formalización Laboral se encuentra establecido en la Ley 1610 de 2013 *“Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral”*, en la Resolución 321 del 14 de febrero de 2013 *“Por la cual se establecen las condiciones y requisitos para la realización de los Acuerdos de Formalización Laboral previstos en el Capítulo II de la Ley 1610 de 2013”*, expedida por el Ministerio del Trabajo y para los Acuerdos de las Empresas Sociales del Estado en el Decreto 1376 del 22 de julio de 2014 *“Por el cual se reglamentan los mecanismos de estructuración de las plantas de empleos de carácter temporal y los Acuerdos de Formalización Laboral en las Empresas Sociales del Estado del orden nacional y territorial y se dictan otras disposiciones”*.

La actividad principal se centra en la suscripción de los acuerdos y luego se procede al seguimiento de los mismos, para lo cual, se solicita a cada una de las Direcciones Territoriales que informen sobre las visitas de verificación realizadas a cada una de las empresas que suscribieron los acuerdos para corroborar el cumplimiento de los compromisos adquiridos y remitan escaneadas las actas de visita como evidencia de la misma. Desde que se iniciaron las actividades mencionadas se han suscritos 159 Acuerdos de Formalización Laboral. A continuación se relacionan los acuerdos suscritos por año:

- Año 2015. 72 acuerdos suscritos que beneficiaron a 4.544 trabajadores
- Año 2016. 3 acuerdos suscritos que beneficiaron a 89 trabajadores

Las empresas por actividad económica que han suscrito dichos acuerdos de formalización fueron:

- Servicios Sociales y de Salud
- Comercio al por Menor, Reparación de Vehículos Automotores, Motocicletas, Efectos Personales y Enseres Domésticos
- Otras actividades de Servicios Comunitarios, Sociales y Personales
- Explotación de Minas y Canteras
- Industria Manufacturera
- Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones
- Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura
- Hotelería, Turismo y Restaurantes
- Suministro de Electricidad, Gas y Agua
- Construcción
- Educación

Es importante resaltar que a través del Decreto 017 de 2016, se eliminó la obligación de suscripción de una garantía para la firma del Acuerdo de Formalización Laboral.

2.2 Subsidio Familiar - Cajas de Compensación Familiar.

El Sistema de Subsidio Familiar ha pasado de ofrecer la cuota monetaria como único beneficio de la base de la pirámide laboral, a brindar otros servicios sociales como educación, vivienda, microcrédito, biblioteca, recreación, salud y gestión empresarial, que pretenden mejorar la calidad de vida del trabajador y su familia. En el 2015 el Ministerio del Trabajo Y LA Superintendencia del Subsidio Familiar propendieron por preservar y fortalecer el Sistema de Subsidio Familiar, de manera articulada con diferentes actores. Se reafirma el compromiso con los trabajadores, y las familias que se benefician del Sistema de Subsidio Familiar. En los últimos 5 años, el Sistema de Subsidio Familiar ha registrado importantes avances en sus principales indicadores, ha tenido un crecimiento promedio de 10.7% en recursos y 5.3% en población afiliada; es así, como en 2015 la cobertura, el número de cotizantes y los recursos del Sistema han seguido la senda del crecimiento, haciendo posible que cada vez más colombianos accedan y se beneficien del Sistema.

En el siguiente cuadro se muestra las principales variables de cobertura para los años 2014, 2015 y 2016. Comparando el año 2014 con el 2015, se puede observar que el número de afiliaciones pasó de 8.1 a 8.8 millones aproximadamente, aumentando en más de 706 mil afiliaciones, presentándose así un incremento

para la total población cubierta por el Sistema de Subsidio familiar cercano al 7.6%. Con respecto al total empresas afiliadas, para el mismo periodo de análisis se afiliaron más de 42 mil. Referente a mayo de 2016, para las variables de análisis se observa disminuciones con respecto al cierre del año 2015, con excepción del número de empresas afiliadas, comportamiento que se explica por la recomposición que sufren las empresas en el número de trabajadores y tipo de contratación que realizan al final y comienzo de cada año.

Tabla 22. Evolución de las principales variables del Sistema de Subsidio Familiar.

Variables	Diciembre 2014	Diciembre 2015	Mayo 2016
Total afiliaciones	8.134.521	8.840.649	8.779.859
Personas a cargo	18.653.159	19.916.313	19.937.362
Conyugues	509.019	551.084	560.604
Total Población cubierta	8.134.521	8.840.649	8.779.859
Total empresas afiliadas	18.653.159	19.916.313	19.937.362

Fuente: Supersubsidio. Información en proceso de validación por la Supersubsidio.

Como se mencionó anteriormente, las Cajas de Compensación Familiar tienen un amplio portafolio en cuanto a servicios y programas sociales para los trabajadores y sus familias cubiertas por el Sistema de Subsidio Familiar.

Las Cajas de Compensación Familiar- CCF juegan un rol en la seguridad social integral para la minimización del riesgo social. Son administradoras de los recursos que aportan las empresas por sus trabajadores y prestadoras de servicios sociales. Para el año 2015 la población cubierta por las CCF ascendió a 19.916 millones lo que representa un 41% de la población total de Colombia. En la actualidad existen 43 CCF en todo el territorio nacional. El departamento con mayor número de Cajas es Cundinamarca con 4. El 75% de los departamentos tienen una Caja de Compensación, y el otro 25% está dividido en 2, 3 y 4 Cajas por departamento.

La Ley 21 de 1982 define el subsidio familiar como una prestación social pagada en dinero, especie y servicios a los trabajadores de medianos y menores ingresos. El subsidio en dinero es la cuota monetaria que se paga por cada persona a cargo que dé derecho a la prestación. Para el 2015 se distribuyeron alrededor de 1.575 billones de pesos y se entregaron aproximadamente 131 millones de cuotas por mes. Estos recursos son equivalentes al 30% de los recursos totales de los aportes del 4%.

Tabla 23. Afiliados beneficiarios de la cuota monetaria del Subsidio familiar.

Tipo Afiliado	Diciembre/2015	Mayo2016*
	Afiliaciones Mes	Afiliaciones Mes
Dependientes (No incluye madre comunitaria ni servicio doméstico)	3.027.939	3.057.276
Madre Comunitaria	14.282	12.318
Servicio Doméstico	41.046	31.462
Total	3.083.267	3.101.056

Fuente: Información suministrada por las Cajas de Compensación Familiar a la Superintendencia de Subsidio Familiar. Reporte SIGER – Información de 2015-2016 en proceso de validación susceptible de modificación. Estadísticas SSF (en proceso de validación)

2.2.1 Prestación de servicios a los trabajadores afiliados a Cajas de Compensación Familiar – CCF

El Gobierno Nacional ha incentivado la afiliación de empresas y trabajadores a las Cajas de Compensación Familiar. Por tanto, en el año 2015 se registró un crecimiento cerca de 706.128 de personas afiliadas, es decir, un crecimiento aproximado del 7.6% frente a 2014. Por otro lado, en relación a las empresas afiliadas al Sistema se registró un ingreso de alrededor de 42.065 empresas, lo que representa un crecimiento aproximado del 7.6% en comparación con el año 2014.

Estos avances pueden ser ligados a la política de formalización laboral que desarrolla el Gobierno, y la cual se evidencia en mejoras importantes en términos de cobertura de afiliación de trabajadores y empresas, principalmente por el adelanto de la normatividad y los controles en materia de afiliación de trabajadores por semanas, servicio doméstico y madres comunitarias. Este aumento de la cobertura contribuye a mejorar la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores en el país.

Con corte de julio a diciembre de 2015, las 551.084 empresas afiliadas, contaban con un total de afiliados, personas a cargo, cónyuges y población cubierta de 19.916.313 y a mayo de 2016, las 560.604 empresas afiliadas cuenta con un Total de Población Cubierta de 19.937.362

Tabla 24. Población cubierta por las Cajas de Compensación Familiar

Variable	Diciembre de 2015	Mayo de 2016	Variación absoluta diciembre de 2015 a mayo de 2016
Total Afiliados	8.840.649	8.779.859	-1%
Total Población cubierta	19.916.313	19.937.362	0,1%
Empresas Afiliadas	551.084	560.604	2,0%
Aportes	\$ 5.300.021.125	\$ 1.381.088.921*	N/A

Fuente: Sistema de Información Gerencial SIGER 11 de julio de 2016. Superintendencia del Subsidio Familiar (En validación)

*Este reporte tiene periodicidad trimestral

A continuación se detalla la trazabilidad de población cubierta por las Cajas de Compensación Familiar durante el año 2015 y al mes de mayo de 2016:

Tabla 25. Trazabilidad de población cubierta por las Cajas de Compensación Familiar 2015

	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Total Empresas Afiliadas	537.494	541.164	546.107	548.780	550.524	551.084
Total Afiliaciones	8.580.394	8.655.228	8.783.979	8.873.374	8.904.271	8.840.649
Personas A Cargo	7.855.877	7.886.788	7.961.344	8.024.315	8.055.095	7.971.203
Cónyuges	3.084.652	3.097.676	3.130.884	3.145.882	3.149.781	3.104.461
Total Población Cubierta	19.520.923	19.639.692	19.876.207	20.043.571	20.109.147	19.916.313

Fuente: Sistema de Información Gerencial SIGER 11 de julio de 2016. Superintendencia del Subsidio Familiar (En validación)

*Este reporte tiene periodicidad trimestral

Tabla 26. Trazabilidad de población cubierta por las Cajas de Compensación Familiar 2016

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo
Total Empresas Afiliadas	549.754	557.790	558.728	562.426	560.604
Total Afiliaciones	8.602.851	8.709.886	8.759.864	8.898.522	8.779.859
3,0 Personas A Cargo	7.725.205	7.743.022	7.782.464	7.920.083	8.045.494
4,0 Cónyuges	2.966.292	3.027.841	3.048.563	3.085.128	3.112.009
Total Población Cubierta	19.294.348	19.480.749	19.590.891	19.903.733	19.937.362

Fuente: Sistema de Información Gerencial SIGER 11 de julio de 2016. Superintendencia del Subsidio Familiar (En validación)

*Este reporte tiene periodicidad trimestral

2.2.2 Trabajadores beneficiados.

Dentro del Sistema de Subsidio Familiar, no sólo hacen parte los trabajadores afiliados dependientes sino aquellas personas que por voluntad propia y reconociendo de los beneficios que otorgan las CCF se afilian al sistema, es aquí donde pertenecen los trabajadores facultativos e independientes, pensionados, afiliados voluntarios, y finalmente, encontramos afiliados por fidelidad. En la tabla 27 se puede observar el número de personas que hacen parte de las categorías mencionadas anteriormente:

Tabla 27. Beneficiario de las Cajas de Compensación Familiar

Categoría	Población a mayo- 2016
Trabajadores Afiliados Dependientes	8.292.686
Trabajadores Facultativos e Independientes	291.246
Afiliados Pensionados	51.508
Afiliados por Fidelidad	144.419
Total Afiliaciones	8.779.859

Fuente: Sistema de Información Gerencial SIGER 11 de julio de 2016. Superintendencia del Subsidio Familiar (En validación)

*Este reporte tiene periodicidad trimestral

De acuerdo con la información de la Superintendencia del Subsidio Familiar en 2015 el número de empresas afiliadas a cajas de compensación familiar creció un 7,6% en todo el país frente a 2014; se destacan los casos de los departamentos que presentaron un crecimiento de empresas afiliadas como Risaralda con un 17%, Norte de Santander con un 16%, Casanare con un 14% y Arauca con un 12%.

Tabla 28. Departamentos con principales variaciones de empresas afiliadas a Cajas de Compensación Familiar

Departamentos	Empresas Afiliadas Dic 14	Empresas Afiliadas Dic 15	Variación 2014 - 2015
Risaralda	13.820	16.697	17%
Norte de Santander	9.778	11.630	16%
Casanare	3.984	4.622	14%
Arauca	1.661	1.888	12%

Fuente: Sistema de Información Gerencial SIGER 11 de julio de 2016. Superintendencia del Subsidio Familiar (En validación)

En relación con los trabajadores afiliados dependientes a Cajas de Compensación Familiar, éstos aumentaron en un 7.4% en toda Colombia en 2015 en comparación con 2014; los siguientes departamentos presentaron un mayor incremento en afiliados dependientes La Guajira (de 20.995 incrementó a 42.184), Choco (de 18.501 incrementó a 22.818) y Caquetá (de 24.570 incrementó a 28.901). De otro lado, las Cajas de Compensación en los Departamentos de Casanare, Huila y Meta presentaron significativas reducciones del -17%, el -15% y el -9% en relación con la afiliación de nuevos trabajadores dependientes en 2015 frente a 2014, respectivamente.

2.2.3 Servicios prestados

La Ley 21 de 1982 define el subsidio familiar como una prestación social pagada en dinero, especie y servicios a los trabajadores de medianos y menores ingresos.

El subsidio en dinero es la cuota monetaria que se paga por cada persona a cargo que dé derecho a la prestación. Para el 2015 se distribuyeron alrededor de 1,57 billones de pesos y se entregaron aproximadamente 63 millones de cuotas al año. Estos recursos son equivalentes al 30% de los recursos totales de los aportes del 4%.

El subsidio en especie es el reconocido en alimentos, vestidos, becas de estudio, textos escolares, y demás. El subsidio en servicios es aquel que se reconoce a través de la utilización de las obras y programas sociales. Algunos de estos servicios se describen a continuación.

Tabla 29. Aportes parafiscales recibidos por las Cajas de Compensación Familiar 2015

Concepto	Valor saldo a diciembre 2015 (Miles)
De empresas afiliadas (4%)	\$5.267.037.242
De independientes (2%)	\$14.855.520
De pensionados y desempleados (2%)	\$8.995.541
Independientes y voluntarios (0.6%) Art 19 Ley 789/02	\$9.132.822

Fuente: Reporte SIGER - SSF

De agosto a diciembre de 2014 fueron desembolsados 11.729 subsidios de vivienda, a través de las cajas de compensación familiar (CCF), cuyos principales beneficiarios se ubicaron en la ciudad de Bogotá –el 63,3% del total–, y en los departamentos de Valle del Cauca, Antioquia y Santander con el 12,9%, el 8,1% y el 2,26%, respectivamente. Durante la vigencia 2015, se desembolsaron 27.484 subsidios de vivienda mediante las CCF.

Desde el mes de agosto de 2014 a abril de 2016, las CCF desembolsaron 48.646 subsidios de vivienda. De enero al mes de abril de 2016, los principales beneficiarios se ubicaron en la ciudad de Bogotá (61%) y en los departamentos Antioquia (10%), Valle (11%) y Santander (43%), respectivamente.

2.2.3.1 Recreación. Para el año 2015 (enero-diciembre), en los grandes centros recreativos de las Cajas de Compensación Familiar se registraron 54.342.519 millones de usos por parte de los trabajadores y sus familias. Discriminados de la siguiente manera:

Tabla 30. Recreación por categorías cubiertas por las Cajas de Compensación familiar 2015

Categoría	Recreación	Biblioteca
A	9.189.088	709.558
B	3.126.214	354.185
C	2.356.645	80.686
D	3.759.448	396.667
Abierto al Público	18.865.634	15.030.251
Otros	17.045.490	1.034.369
Total	54.342.519	17.605.716

Fuente: Sistema de Información Gerencial SIGER 11 de julio de 2016. Superintendencia del Subsidio Familiar (En validación)

Entre enero y mayo del 2016, se registraron 18.501.813 usos.

2.2.3.2 Biblioteca. Durante el período de enero a diciembre de 2015, la cobertura de utilización de las bibliotecas de las Cajas de Compensación Familiar en las 7 regiones geográficas, alcanzó 17.605.716 millones de usos para sus afiliados en el período, como se puede observar:

Tabla 31. Bibliotecas cubiertas por las Cajas de Compensación Familiar.

Región - CCF	Usos julio - diciembre 2015	Usos Enero - abril 2016
Bogotá D.C.	1.612.067	702.988
Costa Atlántica	771.212	200.639
Orden Nacional	28.140	11.020
Región Amazónica	67.676	12.718
Región Centro Oriente	2.912.054	1.084.090
Región Occidente	11.574.564	4.183.682
Región Orinoquia	633.003	301.771
Total	17.605.716	6.496.908

Fuente: Sistema de Información Gerencial SIGER 11 de julio de 2016. Superintendencia del Subsidio Familiar (En validación)

2.2.3.3 Educación formal. Durante el período de enero a diciembre de 2015, la cobertura en educación formal de las Cajas de Compensación Familiar en las 7 regiones geográficas, logró la atención de 130.188 estudiantes y en el periodo enero-abril del 2016 se presentó una cobertura de 80.301 estudiantes.

Tabla 32. Educación formal cubierta por las Cajas de Compensación Familiar

Programa o Niveles	Estudiantes enero a diciembre de 2015	Estudiantes enero a abril de 2016
Preescolar	13.877	11.474
Básica primaria	36.707	27.857
Básica secundaria	40.294	26.528
Media académica	15.581	9.612
Media técnica	2.307	1.909
Superior	21.422	2.921
Total	130.188	80.301

Fuente: Sistema de Información Gerencial SIGER 11 de julio de 2016. Superintendencia del Subsidio Familiar (En validación)

2.2.3.4 Créditos. En créditos sociales, las Cajas otorgaron el año pasado (enero-diciembre 2015) más de 558.268 créditos distribuido en las siguientes categorías:

A. 450.487 B. 80.616 C. 19.951 D. 5.866 Otros. 1348

A diciembre de 2015, las Cajas de Compensación Familiar autorizaron 558.268 créditos para salud, educación, recreación, vivienda, mercadeo, entre otros. Por un valor igual a \$853.629.464.000 y de enero a mayo del 2016, se aprobaron 271.554 créditos en servicios por un valor igual a \$511.474.794. Por regiones los créditos otorgados por las Cajas de Compensación Familiar y sus respectivos valores en los mismos periodos fue así:

Tabla 33. Créditos cubiertos por las Cajas de Compensación Familiar, por región.

Región - CCF	Año	Enero-Diciembre 2015		Enero-mayo 2016	
	Indicadores	Cantidad	Monto	Cantidad	Monto
Bogotá D.C.		144.911	399.566.041	78.644	154.836.378
Costa Atlántica		160.058	129.360.041	62.402	193.764.092
Orden Nacional		335	1.229.774	95	381.470
Región Amazónica		1.404	4.230.564	671	1.957.002
Región Centro Oriente		18.414	40.870.422	11.423	17.161.793
Región Occidente		230.017	267.809.245	116.526	139.998.571
Región Orinoquía		3.129	10.563.377	1.793	3.375.538
Total		558.268	853.629.464	271.554	511.474.794

Fuente: Sistema de Información Gerencial SIGER 11 de julio de 2016. Superintendencia del Subsidio Familiar (En validación)

2.2.3.5 Formación para el Trabajo ofrecido por las Cajas de Compensación Familiar. La educación para el Trabajo y Desarrollo Humano comprende la formación permanente, personal, social y cultural que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículo flexible sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación no formal.²³ Durante el 2015 (enero-diciembre) las CCF atendieron cerca de 77.141 mil personas en diferentes cursos que promueven el desarrollo de conocimientos técnicos, entre otras habilidades. Las Cajas de Compensación Familiar formaron a través del servicio de educación para el trabajo y el desarrollo humano estudiantes como técnicos laborales, en 7 regiones geográficas del país.

Tabla 34. Formación para el trabajo. Personas atendidas por las Cajas de Compensación Familiar

Región Geográfica	Personas atendidas 2015 (enero-diciembre)	Personas atendidas 2016 (enero-mayo)
Costa Atlántica	28.328	6.712
Región Occidente	13.394	8.571
Región Centro Oriente	16.320	8.095
Región Orinoquía	9.456	4.011
Región Amazonia	470	586
Bogotá D.C.	9.146	3.406
Orden Nacional	24	0
Total	77.141	31.381

Fuente: Sistema de Información Gerencial SIGER 11 de julio de 2016. Superintendencia del Subsidio Familiar (En validación)

²³ Decreto 2888 de 2007. Artículo 2°

2.2.3.6 Formación Continua impartida por las Cajas de Compensación Familiar. Es la formación de corta duración que sirve para atender necesidades puntuales de reconversión laboral y/o actualización de desempleados. Ideal para completar el perfil profesional, la iniciativa puede provenir de la persona o la empresa según la necesidad identificada. Las Cajas de Compensación se rigen por la ley general de la educación por lo tanto esta oferta de formación es considerada como informal y cuyos resultados se presentan así:

Tabla 35. Oferta de educación de las Cajas de Compensación Familiar en la formación para el trabajo servicio social: Educación para el trabajo y desarrollo humano

Año	2015						2016				
Mes	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	Mayo
Región											
Bogotá D.C.	512	1.533	1.101	692	358	272	0	1.690	139	875	756
Costa Atlántica	3.427	4.049	3.660	887	2.601	1.715	386	1.198	2.218	504	20
Orden Nacional	0	24	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Región Amazónica	27	93	39	6	79	0	1	1	358	52	210
Región Centro Oriente	1.752	855	1.362	1.072	1.497	1.583	537	1.384	977	1.063	117
Región Occidente	2.009	1.270	1.222	493	806	94	1.647	3.342	1.013	1.453	982
Región Orinoquia	1.374	1.342	1.028	968	886	747	260	940	904	820	0

Fuente: Sistema de Información Gerencial SIGER 11 de julio de 2016. Superintendencia del Subsidio Familiar (En validación)

2.3 Sistema general de 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 y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores, de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

En el 2012 se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo con la Ley 1562 del 11 de julio de 2012.

2.3.1 Gestión en riesgos laborales.

Dentro de las acciones desarrolladas en el tema de riesgos laborales, cabe destacar las siguientes:

- **Trabajadores afiliados y Empresas Afiliados Administradoras de Riesgos Laborales.** En promedio mensual del año con corte a junio de 2015 (julio 2014 a junio de 2015) se presentaron 9.232.258 afiliados y con corte a mayo de 2016 (julio 2015 a mayo de 2016) se presentan 9.924.083 afiliados, es decir, se presentó un incremento del 7% representados en 691.825 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.

Con referencia a las empresas, en promedio mensual del año con corte a junio de 2015 (julio 2014 a junio de 2015) se presentaron 616.178 empresas afiliadas y con corte a mayo de 2015 (julio 2015 a mayo de 2016) se presentan 677.567 empresas afiliadas, es decir, se presentó un incremento del 9% representados en 61.389 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 del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

- **Asistencia Técnica.** Durante el año 2015 el Ministerio del Trabajo, en cumplimiento del objeto de las metas establecidas en el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, suscribió el convenio interadministrativo No. 226 de 2015, con la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS), la ejecución y seguimiento a la estrategia de Fomento de una cultura del autocuidado de la seguridad y salud en e en el ámbito escolar, desde el marco de la Estrategia Nacional de Escuela Saludable, orientada a la promoción de hábitos y actuaciones seguras desde la infancia como un proceso dinámico y progresivo del ciclo vital, que permite un verdadero impacto en relación con la cultura por el valor por la vida, la salud y el autocuidado de los futuros trabajadores colombianos, impactando finalmente en la disminución de la morbimortalidad y accidentalidad ocupacional y por ende los costos generados por los mismos (prestaciones económicas y asistenciales).

En la realización de estas actividades se contó con la participación de 72 instituciones educativas con 1.545 docentes capacitados pertenecientes a las ciudades de Barranquilla, Bucaramanga, Cartagena, Cúcuta, Cali, Medellín y Pereira y 10.871 estudiantes capacitados en la ciudades de Barranquilla, Bucaramanga, Cartagena, Cali, Cúcuta, Medellín y Pereira, logrando la participación en las actividades de Prevención y Sensibilización hacia la comunidad educativa sobre los riesgos presentes en la actividad diaria, las buenas prácticas y la promoción de hábitos saludables y la necesidad de asegurar condiciones de prevención desde el ámbito escolar, para fortalecer las acciones preventivas desde los niños y jóvenes, mediante metodologías educativas innovadoras y la aplicación de estándares de seguimiento y medición de impacto.

Durante el año 2015 y a raíz de la expedición del Decreto 1443 de 2014, compilado en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, la Dirección de Riesgos Laborales participó en 73 eventos de capacitación dirigidas a empleadores del sector público y privado para brindar herramientas en beneficio del fortalecimiento de la implementación de este Sistema, con beneficios e impacto en la salud de los trabajadores y contribuir en su bienestar y calidad de la vida laboral; así mismo en dichos eventos participaron 20.432 personas y 9.447 empresas.

Así mismo en el mes de abril de 2016, se desarrolló el IX Congreso de Prevención de Riesgos Laborales en Iberoamérica Prevencia 2016, siendo este evento de gran trascendencia porque permitió presentar los avances del país en seguridad y salud en el trabajo y la prevención de los riesgos laborales, coadyuvando en la consolidación de las estrategias que se vienen adelantando en diversos escenarios internacionales como son : los compromisos ante los tratados de libre comercio y los avances en asuntos de materia del trabajo y de la seguridad y salud en materia laboral que viene adelantando en la agenda de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE.

- **Poblaciones Vulnerables.** Durante el año 2015, y teniendo en cuenta los compromisos adquiridos por el país en materia de equidad y género y que el Fondo de Riesgos Laborales tiene como uno de sus objetos adelantar estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en la población vulnerable del territorio nacional se ha venido desarrollando la estrategia de mujer rural, cuyo objeto es el de Promover la salud y prevenir riesgos laborales en mujeres trabajadoras rurales que desempeñan actividades agrícolas, mediante acciones de capacitación, sensibilización e intervención.

El programa diseñado por el Ministerio del Trabajo para fomentar la cultura de autocuidado de la mujer rural en materia de riesgos ocupacionales se ha desarrollado con enfoque de género y permitió la presencia institucional en el departamento del Cauca, durante los años 2015 y 2016. Las acciones han sido dirigidas a las mujeres trabajadoras rurales más pobres del sector informal de la economía, con necesidades básicas insatisfechas, no afiliadas al sistema de riesgos laborales, en condiciones inadecuadas de trabajo, precariedad en lo tecnológico y en su organización laboral. En total se han capacitado más de 750 mujeres rurales en el departamento del Cauca.

Se desarrolló un proceso completo de capacitación, sensibilización social, asesoría técnica y caracterización, con el fin de modificar conocimientos, actitudes y prácticas y lograr un adecuado impacto en las condiciones de salud y trabajo de esta población

La Estrategia desarrollada incluyó: Encuesta sobre condiciones de Salud y Trabajo, Reuniones de sensibilización para la conformación de instancias organizativas; Talleres de capacitación sobre los riesgos ocupacionales de la labor que desempeñan y medidas de prevención y protección contra los mismos; Asesoría para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y medidas sencillas de control de factores de riesgo ocupacional en la labor que desempeñan desde su casa de habitación o en desarrollo de su actividad rural para el control de los riesgos laborales identificados como prioritarios entre las cuales sobresalen las tecnologías implementadas por la Organización Panamericana de la Salud, tales como: las cocinas en lodo y arena para la reducción de exposición a humos de leña mediante el uso eficiente de energía.

Por otra parte y mediante el Convenio Interadministrativo No .298 de 2015 suscrito con el Instituto Nacional de Cancerología, ARL Positiva, se han venido desarrollando acciones de formulación de acciones de mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en 40 talleres de mantenimiento de vehículo en Bogotá, D.C.

- **Condiciones de Trabajo y Salud de la Población Trabajadora.** Como indicadores para evaluar el mejoramiento de las condiciones de salud y trabajo de la población trabajadora se han definido las tasas de accidentalidad y enfermedad profesional. Es importante resaltar que estos indicadores buscan medir el impacto de las actividades de promoción y prevención dentro del Sistema General de Riesgos Laborales.
- **Tasa de Accidentes Laborales.** La tasa de accidentalidad está dada como una relación del número de accidentes ocurridos en el periodo, respecto a la población afiliada. Es importante que se tenga en cuenta que las tasas presentadas son anualizadas, por ello se indica el número de accidente por cada 100 afiliados.

Tabla 36. Tasa de accidentalidad por 100 afiliados, anual 2015 por sector económico

Sector Económico	Empresas afiliadas	Total Afiliados	Presuntos Accidentes de Trabajo	Accidentes de Trabajo Calificados	Tasa Accidentes de Trabajo Calificados x 100
A. Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	30.307	344.935	62.945	63.791	18,49
B. Pesca	469	4.176	406	382	9,15
C. Explotación de minas y canteras	5.571	153.137	18.449	19.006	12,41
D. Industrias manufactureras	61.126	1.096.828	117.128	115.220	10,50
E. Suministro de electricidad, gas y agua	1.474	34.198	4.619	4.295	12,56
F. Construcción	68.928	1.040.303	124.314	117.341	11,28
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	124.829	1.110.641	71.347	68.423	6,16
H. Hoteles y restaurantes	23.524	216.181	21.980	21.606	9,99
I. Transporte, almacenamiento y comunicaciones	32.201	706.253	44.253	42.635	6,04
J. Intermediación financiera	11.067	314.996	8.459	7.785	2,47
K. Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	110.445	2.412.128	177.465	167.575	6,95
L. Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	6.142	499.824	16.522	14.901	2,98
M. Enseñanza	12.646	614.451	16.458	15.220	2,48
N. Servicios sociales y de salud	24.687	549.481	41.491	39.791	7,24
O. Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	26.039	449.399	24.645	24.038	5,35
P. Hogares privados con servicio doméstico	104.523	108.738	1.887	1.767	1,63
Q. Organizaciones y órganos extraterritoriales	32	1.114	53	58	5,21
Otras Actividades	2	43	4	2	4,63
Total general	644.011	9.656.825	752.425	723.836	7,50

Fuente: Información de las Administradoras de Riesgos Laborales

Tabla 37. Tasa de accidentalidad por 100 afiliados, anual 2015

Accidentes de Trabajo	Año 2015
Presuntos accidentes de trabajo	752.425
Accidentes sucedidos y calificados	723.836
Tasa de accidente calificado laboral (por 100 afiliados)	7,50%

Fuente: Información de las Administradoras de Riesgos Laborales

- **Tasa de Enfermedad Laboral.**

Tabla 38. Enfermedades laborales por cada 100.000 afiliados, anual 2015 por sector económico

Enfermedades Laborales	2015
Presuntas enfermedades laborales	16.699
Enfermedades Laborales sucedidas y calificadas	9.583
Tasa de enfermedad laboral calificada (por 100,000 afiliados)	95,83%

Fuente: Información de las Administradoras de Riesgos Laborales

Tabla 39. Enfermedades laborales por cada 100.000 afiliados, anual 2015 por sector económico

Sector Económico	Empresas afiliadas	Total Afiliados	Presuntas EL	EL Calificados	Tasa EL Calificadas x 100.000
A. Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	30.307	344.935	1.447	984	285,27
B. Pesca	469	4.176	3	-	-
C. Explotación de minas y canteras	5.571	153.137	740	418	272,96
D. Industrias manufactureras	61.126	1.096.828	4.312	2.643	240,97
E. Suministro de electricidad, gas y agua	1.474	34.198	66	36	105,27
F. Construcción	68.928	1.040.303	667	370	35,57
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	124.829	1.110.641	1.259	649	58,43
H. Hoteles y restaurantes	23.524	216.181	537	329	152,19
I. Transporte, almacenamiento y comunicaciones	32.201	706.253	950	436	61,73
J. Intermediación financiera	11.067	314.996	378	181	57,46
K. Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	110.445	2.412.128	2.871	1.510	62,60
L. Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	6.142	499.824	1.166	864	172,86
M. Enseñanza	12.646	614.451	384	201	32,71
N. Servicios sociales y de salud	24.687	549.481	1.364	653	118,84
O. Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	26.039	449.399	503	278	61,86
P. Hogares privados con servicio doméstico	104.523	108.738	52	31	28,51
Q. Organizaciones y órganos extraterritoriales	32	1.114	-	-	-
Otras Actividades	2	43	-	-	-
Total general	644.011	9.656.825	16.699	9.583	99,24

Fuente: Información de las Administradoras de Riesgos Laborales

2.3.2 Reglamentación en seguridad y salud en el trabajo.

Durante el período comprendido entre el 1 de julio de 2015 al 30 de junio de 2016, se expidieron las siguientes normas:

- Decreto 1507 del 13 de julio de 2015. Amplió la inscripción del plazo de los intermediarios de seguros ante el Ministerio hasta el 30 de junio de 2016.

- Decreto 1528 del 16 de julio de 2015 por el cual se corrigen unos yerros del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, contenidos en los artículos 2.2.4.2.1.6., 2.2.4.6.42. y 2.2.4.10.1. del título 4 del libro 2 de la parte 2, referente a Riesgos Laborales.
- Resolución 2851 del 28 de julio de 2015, Por la cual se modifica el artículo 3º de la Resolución 156 de 2005”.
- Resolución 3745 del 21 de septiembre de 2015, Por la cual se adoptan los Formatos de Dictamen para la Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional.
- Decreto 2509 del 23 de diciembre de 2015, Por el cual se modifica el Capítulo 9 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, referente al Sistema de Compensación Monetaria en el Sistema General de Riesgos Laborales.
- Decreto 171 del 1 de febrero de 2016, Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Resolución 927 del 18 de marzo de 2016, Por la cual se crea en la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial la Comisión de Inspectores de Trabajo en Riesgos Laborales.

De igual forma es importante mencionar otros proyectos de norma dentro del Sistema General de Riesgos Laborales que se encuentran en proceso de elaboración, en trámite de firmas o en proceso de divulgación, así:

- Decreto Minería a Cielo Abierto: Se han realizado reuniones con Asocarbón, Cerrejón, Drumond, Cerromatoso, ARL, Cruz Roja. Se encuentra en revisión por el Ministerio de Minas, Mintrabajo y Ministerio de Salud.
- Decreto Primera Oportunidad: Todo el procedimiento de calificación ha tenido una mejora con el decreto de juntas de calificación, el manual de calificación y la tabla de enfermedades, sin embargo nos hace falta expedir el decreto de primera oportunidad que es la interacción entre el trabajador, la EPS, la ARL, las Compañías de Seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte, Colpensiones y el empleador para dar claridad de los tiempos y procedimientos para que se realice la calificación del origen de una enfermedad y de la pérdida de capacidad laboral, en la actualidad se realizan mesas de trabajo en conjunto con Ministerio de Salud, Ministerio de Hacienda y la Dirección de Pensiones y Riesgos Laborales de este Ministerio.
- Decreto de afiliación voluntarios acreditados y activos al subsistema nacional de voluntarios: Borrador elaborado en conjunto con los Ministerios del Trabajo, Salud y del Interior. Se encuentra pendiente de firmas por parte del Ministerio de Hacienda.
- Resolución estándares mínimos para empleadores: Se presentará última versión al Consejo Nacional de Riesgos Laborales.
- Decreto “Por el cual se reglamenta parcialmente el artículo 216 de la Ley 1753 de 2015 y se modifica parcialmente el Decreto 1931 de 2006” El proyecto de Decreto tiene por objeto optimizar el sistema de recaudo de la PILA y reducir los costos asociados al proceso. Pendiente de firmas por parte del Ministerio del Trabajo y Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

- Decreto afiliación voluntaria al Sistema General de Riesgos Laborales por parte de trabajadores independientes que devenguen más de un 1 SMLV): Se encuentra pendiente de firmas por parte de los Ministerios de Salud, Trabajo y Ministerio de Hacienda y Crédito Público
- Proyecto de Modificación Decreto 1507 de 2015, Intermediarios de Seguros del Sistema General de Riesgos Laborales: Firmado por la Ministra del Trabajo, pendiente la firma del Ministro de Hacienda y Crédito Público.
- Actualización Resolución 1348 de 2009 por la cual se adopta el Reglamento de Salud Ocupacional en los Procesos de Generación, Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica en las empresas del sector eléctrico. : Se encuentra en construcción
- Actualización Resolución 2413 de 1979 “Reglamento de Higiene y Seguridad para la Industria de la Construcción”
- Trabajo seguro en espacios confinados: Se han realizado mesas de trabajo con el Ministerio de Minas, Andi, ARL y otros actores. Se encuentra en proceso de ajuste
- Reglamento sobre el uso de equipos y elementos de protección personal: Se han realizado Mesas de trabajo con la Andi, Sena, Icontec y otros actores. Se encuentra en revisión por parte de la Dirección de Riesgos Laborales
- Reglamento Trabajo Seguro en Calderas. Se han realizado mesas de trabajo con la Asociación de Ingenieros ACIEM, Ministerio de Minas, Andi, Universidad Nacional, ARL. Se encuentra pendiente de firma por parte del Ministerio de Minas.
- Reglamentación Ley 1616 Salud Mental art. 9 y 21 Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral y la protección especial talento humano salud mental: Se han realizado reuniones conjuntamente con el Ministerio de Salud.
- Reglamentación del artículo 7 de la Ley 1566 de 2012 sobre lineamientos de empleadores que desarrollen el Proyecto Institucional Preventivo del consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas, lo integren al SG-SST con el acompañamiento de la AR: Se han realizado reuniones en conjunto con el Ministerio de Salud. Se encuentra en ajustes finales con el fin de proceder a la publicación en la página web en ambos Ministerios.

2.3.3 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.

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 destinados 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 Julio de 2015 al 30 de Junio de 2016, se efectuaron recaudos por valor de \$31.984.810.480,87 (Se incluye valor por recaudo de ARL y Multas) y se tienen comprometidos \$6.019.481.434.72 con corte a 30 de Junio de 2016 como se puede observar en la siguiente tabla:

Tabla 40. Ejecución Presupuestal de Ingresos y Gastos Fondo de Riesgos Laborales.

Apropiación definitiva vigencia 2015	Recaudo julio – diciembre 2015	Ejecución gastos a diciembre 2015	Apropiación definitiva vigencia 2016	Recaudos enero – junio 2016	Compromisos enero – junio 2016
\$11.486.052.290.08	\$15.656.993.026.82	\$9.794.897.869.20	\$16.781.738.934	\$16.327.817.454.05	\$6.019.481.434.72

La distribución del presupuesto del Fondo de Riesgos Laborales para la vigencia fiscal de 2015, con base en la Ley 776 de 2003 y la Ley 1438 de 2011, según el objeto de la Ley 1562 de 2013 fue la siguiente:

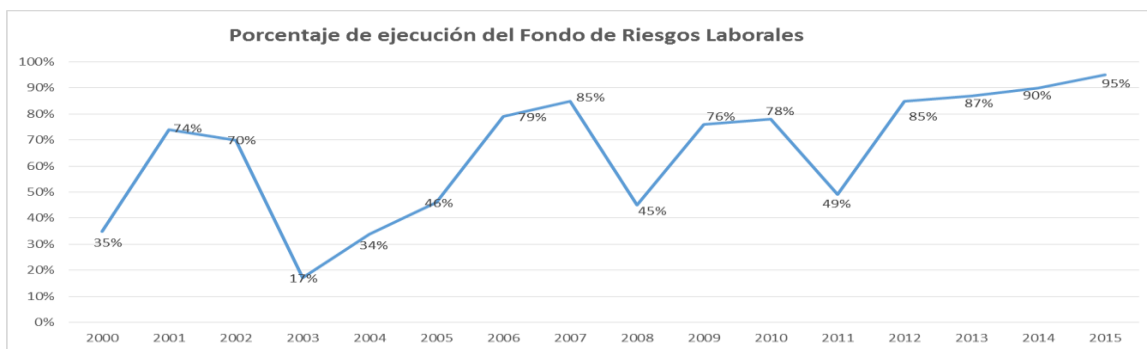
- a) Adelantar estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en todo el territorio nacional y ejecutar programas masivos de prevención en el ámbito ciudadano y escolar para promover condiciones saludables y cultura de prevención conforme los lineamientos de la ley 1502 de 2011. Presupuesto 2015: \$ 3.861.940.000. Ejecutado 34%
- b) Adelantar estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en la población vulnerable del territorio nacional. Presupuesto 2015: \$ 2.494.731.833. Ejecutado 22%
- c) También podrá financiarse estudios de investigación que soporten las decisiones que en materia financiera, actuarial o técnica se requieran para el desarrollo del SGRL, así como, para crear e implementar un sistema único de información del sistema y un sistema de garantía de calidad de la gestión del SGRL. Presupuesto 2015: \$ 1.240.580.650. Ejecutado 11%
- d) Otorgar un incentivo económico a la prima de un seguro de riesgos laborales como incentivo al ahorro de la población de la que trata el art. 87 Ley 1328/2009 y/o la población que esté en un programa de formalización y de acuerdo a la reglamentación que expida el Ministerio del Trabajo a efectos de promover e impulsar políticas en el proceso de formalización laboral. Presupuesto 2015: \$ 0
- e) Crear un sistema de información de los riesgos laborales con cargo a los recursos del Fondo de Riesgos Laborales. Presupuesto 2015: \$ 588.866.396. Ejecutado 5%
- f) Financiar la realización de actividades de promoción y prevención dentro de los programas de atención primaria en salud ocupacional. Presupuesto 2015: \$ 1.447.999.999. Ejecutado 13%

g) Adelantar acciones de inspección, vigilancia y control sobre los actores del Sistema de Riesgos Laborales, dentro del ámbito de su competencia. Presupuesto 2015: 0.

h) Pago del encargo fiduciario y su auditoría y demás recursos que se deriven de la administración del fondo. Presupuesto 2015: \$ 1.851.933.411 Ejecutado 16%

El valor del presupuesto para el año 2015 fue de \$11.486.052.289,00 y el valor ejecutado fue de \$10.929.831.893,00, para un porcentaje de ejecución del 95%, siendo el año de mayor ejecución de los recursos del Fondo de Riesgos Laborales de los últimos años, como se aprecia en la siguiente gráfica:

Gráfica 3. Porcentaje de ejecución del Fondo de Riesgos Laborales.



Fuente: Dirección de Riesgos Profesionales. Ministerio del Trabajo.

2.4 Sistema de protección integral para la vejez

Conforme lo dispuesto en el Plan Nacional de Desarrollo- PND–2014-2018 “Todos por un Nuevo País”, Colombia le apuesta a una política pública de inclusión social y productividad que debe orientar la ejecución y articulación de los diferentes planes, programas y proyectos que viene desarrollando el país, encaminados a la superación de la extrema pobreza y la estabilización económica de la población en situación de vulnerabilidad, generando así procesos de movilidad social que conlleven la sostenibilidad de los procesos y la mejora en la eficiencia del uso de recursos públicos.

Al establecer la movilidad social como una estrategia conforme se describe en las Bases del PND, el Gobierno Nacional encamina los esfuerzos para que las personas tengan las mismas oportunidades y puedan competir en igualdad de condiciones en cualquier ámbito, reduciendo así las inequidades que se van acumulando a lo largo de todo el ciclo de vida.

En desarrollo de la estrategia de movilidad social se han definido en el sistema de seguridad social, las acciones de política pública se pueden clasificar en dos grandes grupos así: El primero se refiere a las 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.

El segundo se refiere a las actividades enmarcadas en los Servicios Sociales Complementarios para proteger a dos grupos de personas: 1. 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 el Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos y 2. 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.

Cada uno de los componentes del Sistema de Protección para la Vejez reconoce las diversidades y características propias de la población (género, discapacidad, etnia, curso de vida, etc.) como parte de la diversidad humana y su dignidad inherente, retomando los principios del respeto por la diferencia y la accesibilidad universal.

A partir de lo expuesto 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.

2.4.1 Sistema General de pensiones

Está compuesto por el Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida y el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad.

2.4.1.1 Afiliados a pensiones. A 30 de abril de 2016, se encuentran afiliados al Sistema General de Pensiones, 19.936.105 personas, presentándose un incremento del 3,88% frente a lo alcanzado a 31 de julio de 2015, que corresponde a 773.529 personas. Del total de afiliados a 30 de abril de 2016, cotizan al Sistema General de Pensiones, solo 7.861.413 personas, es decir el 39.43%. Esta cifra corresponde al 35,44% de los ocupados, que a 30 de abril de 2016, registró una población total de 22.179.464 personas, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

En el Régimen de Ahorro Individual cotizan 5.742.581 afiliados a 30 de abril de 2016 y en Régimen de Prima Media con Prestación Definida 2.118.832. Las afiliaciones al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad a este mismo corte, reflejaron un incremento del 4,01% en relación con lo reflejado a 31 de julio de 2015, que en valores absolutos fue de 543.659 nuevos afiliados.

Las afiliaciones al Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida abril 30 de 2016, presentan un incremento en la afiliación del 3,60% en relación con julio 31 de 2015, que en valores absolutos corresponde a 229.870 aportantes. Así mismo para el periodo en mención, en los dos regímenes los afiliados cotizantes, presentaron un incremento de 94.033 nuevos cotizantes que en términos porcentuales es de 1,2% y la población no cotizantes se incrementa en 679.496 en afiliados no aportantes al sistema que equivale a 5,63%, del periodo en referencia.

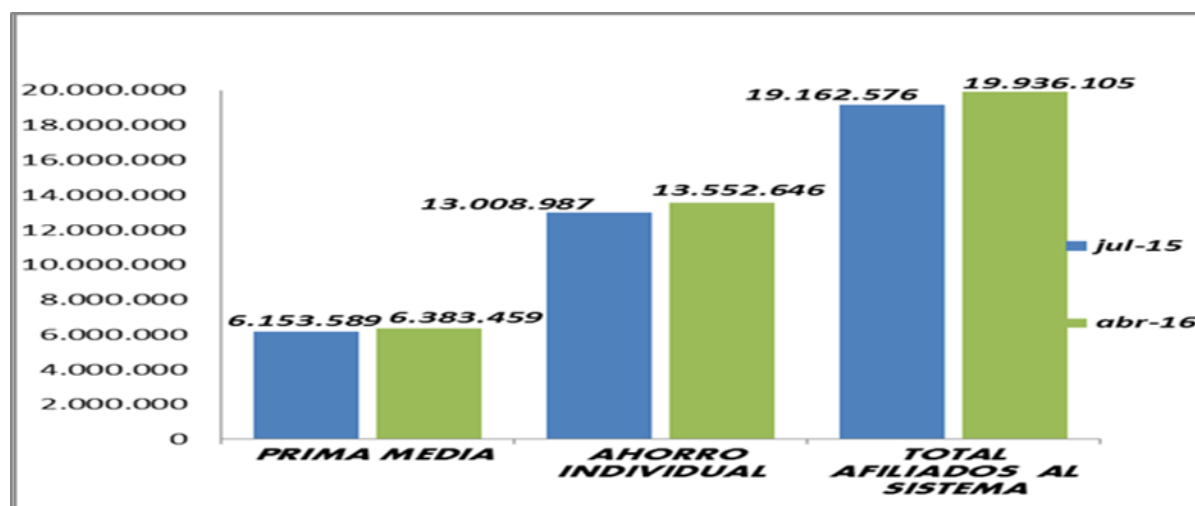
Al corte de abril 30 de 2016, se observa que la población afiliada al sistema de seguridad social en pensiones se incrementó notablemente en razón a que se ha tomado como índice el total de afiliados **ACTIVOS**; son aquellos según la Superintendencia Financiera de Colombia, que han cotizado alguna vez durante los últimos seis (6) meses, este valor comparado con los **OCUPADOS**, que estadísticamente reporta el DANE, para el periodo analizado, en forma mensualizada, es de 22.179.464, personas índice que determina la población aportante al Sistema, que en valores porcentuales corresponde al 45,86%, de la población ocupada. Un resumen de la situación descrita se presenta en el siguiente cuadro.

Tabla 41. Análisis del impacto de la normatividad vigente relacionada con aspectos financieros en EPS-S, IPS en funcionamiento.

	Julio-Diciembre 2015			Enero- abril 2016		
	Prima media	Ahorro individual	Total	Prima media	Ahorro individual	Total
Cotizantes	2.059.920	5.707.460	7.767.380	2.118.832	5.742.581	7.861.413
No cotizantes	4.093.669	7.301.527	11.395.196	4.264.627	7.810.065	12.074.692
Activos	2.441.356	7.122.363	9.563.719	2.698.096	7.472.822	10.170.918
No activos	3.712.233	5.886.624	9.598.857	3.685.363	6.079.824	9.765.187
Total	6.153.589	13.008.987	19.162.576	6.383.459	13.552.646	19.936.105

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia Boletines de Prensa

Gráfica 4. Total afiliados por régimen.



Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia Boletines de Prensa

Discriminado por entidad a 30 de abril de 2016 se tiene:

Tabla 42. Afiliados al Régimen de prima media con prestación definida

Entidad administradora	Total jul/ 15	Total abril /16
Caxdac	505	504
Fonprecon - Ley 4/92	868	893
Fonprecon - Ley 100/93	107	104
Fonprecon Total	975	997
P. Antioquia	793	793
Colpensiones	6.151.316	6.381.165
Total prima media	6.153.589	6.383.459

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia, Boletín de Prensa

Tabla 43. Afiliados al Régimen Ahorro Individual.

Entidad administradora	Total jul/ 15	Total abril/16
Protección	4.014.191	4.105.943
Porvenir	7.121.490	7.546.988
Skandia	97.169	101.600
Colfondos	1.775.725	1.797.727
Skandia- Plan Alternativo	412	388
Total ahorro individual	13.008.987	13.552.646

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia, Boletín de Prensa

Tabla 44. Indicadores

Indicadores		
Población Económicamente Activa (PEA)*	23.916.879	24.377.272
Población en Edad de Trabajar (PET)*	37.364.183	37.746.143
Ocupados	21.802.770	22.179.464
Cobertura Total afiliados/PEA	80,12%	81.78%
Cobertura afiliados Cotizantes/PEA	32,48%	32.25%
Cotizantes / Ocupados	35,63%	35.44%
Activos / Ocupados	43,86%	45.86%
Cobertura afiliados Activos /PEA	39,99%	41.72%
Cobertura Total afiliados/PET	51,29%	52.82%
Cobertura afiliados Cotizantes/PET	20,79%	20.83%
Cobertura afiliados Activos /PET	25,60%	26.95%
Cotizantes al Régimen de Prima Media / Total de Cotizantes	26,52%	26.95%
Cotizantes al Régimen de Ahorro Individual / Total de Cotizantes	73,48%	73.05%

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia, Boletín de Prensa

En lo que respecta a Colpensiones, durante el año 2015 continuó con la ejecución del plan de acción de depuración y actualización de bases de datos de afiliados. Como resultado de este proceso se logró identificar y marcar para agosto de 2015, un total de 95.919 afiliaciones creadas por el proceso de vinculados en cabeza del empleador, lo anterior dentro del plan de trabajo establecido con la Superintendencia Financiera de Colombia. Esto significa que el número real de afiliaciones nuevas al RPM durante este mes fue de 8.376 personas, que sumadas a las 95.919 da un registro total de 104.295.

Teniendo en cuenta lo anterior, entre junio de 2015 y mayo de 2016 se observó un incremento de 105.981 afiliados nuevos y se recibieron 156.870 traslados de las AFP's. Por su parte, el incremento neto de afiliados durante este periodo ascendió a 173.215 personas.

2.4.1.2 Pensionados. El número de pensionados en el periodo de con corte a 30 de abril de 2016 es de 2.089.529, de los cuales el 79,70% pertenece al Régimen de Prima Media, el 15,70% corresponde al régimen exceptuado y el 4,61% al Régimen de Ahorro Individual.

En cuanto a los pensionados del Régimen de Prima Media que es la mayor participación en el número total de pensionados, al 30 de abril de 2016 presentaron un incremento de 1,13% equivalente a 18.775 personas con relación a 31 de julio de 2015.

Con corte al 30 de abril de 2016, el principal pagador de pensiones es la Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones que hace varios años reemplazo al ISS, Colpensiones paga un total de 1.218.313 pensionados, lo que representa el 73,16%, del total general de pensionados de Prima Media. En segundo lugar se encuentra el Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional FOPEP, que ha venido asumiendo las pensiones de los ex servidores públicos de entidades del orden nacional que hasta el momento han sido liquidadas y/o sustituidas, los pagos realizados por dicho Fondo alcanzan los 327.532 pensionados representando el 19,67% del total de pensionados de prima media.

Al comparar el periodo de abril de 2016 con el de julio 2015 se observa un incremento del 1,84% en el número total de pensionados, que en términos absolutos equivale a 38.507 nuevos pensionados en el periodo analizado. La información estadística del número de pensionados y entidades pagadoras para los regímenes de Ahorro Individual, Prima Media y exceptuado se detalla en las siguientes tablas:

Tabla 45. Pensionados Régimen Prima Media

Entidad administradora	Total pensionados jul 2015	Total pensionados abril 2016
Caxdac	711	708
Fonprecon - Ley 4/92	804	780
Fonprecon - Ley 100/93	1.607	1.626
Fonprecon Total	2.411	2.406
P. Antioquia	2.846	2.873
Colpensiones	1.196.798	1.218.313
Sub total entidades vigiladas	1.202.766	1.224.300
Adpostal *	3.272	3.239
Audiovisuales *	20	20
CVC *	669	667
Caja Agraria *	9.203	9.137
Cajanal *	236.119	235.391
Caminos Vecinales *	13	12
Caprecom Empleador *	569	564
Capresub *	571	564
Carbocol *	39	39
Corporación Financiera de Transporte *	95	97
Corporación Nacional de Turismo *	69	68
Focine*	6	6
Foncolpuertos *	13.289	13.234
Inat *	69	69
Incora en liquidación *	1.989	1.982
Inea *	29	27
Inravisión *	975	964
Inurbe *	18	18
Invías *	48	51
ISS Empleador *	20.521	20.253
ISS A.R.L. *	24.969	24.702
Minercol en liquidación *	94	94

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia, DANE, Boletín de Prensa, Consorcio FOPEP, Pasivocol Minhacienda, información aportada por las entidades a Mintrabajo

* Pensionados Fopep y entidades de orden territorial

Tabla 46. Pensionados Régimen Prima Media

Entidad administradora	Total pensionados jul 2015	Total pensionados mar 2016
Ministerio de Comunicaciones *	572	566
Superindustria *	5	5
Superfinanciera *	5	5
Supersociedades *	234	234
Telearmenia *	32	34
Telecalarca *	2	1
Telecartagena *	213	212
Telecom *	15.162	15.135
Telehuila *	4	5
Telenariño *	67	67
Telesantamarta *	25	24
Teletolima *	47	46
Subtotal Foep	329.014	327.532
Alcalis	1.143	1.131
Vecol	116	112
Gecelca s.a. ESP	176	176
Electrificadora de Santander	381	348
Centrales eléctricas de Nariño - Cedenar	557	557
Universidad nacional de colombia	4.934	4.894
Universidad del cauca	534	530
Banco de la republica	4.613	4.577
Fondo ferrocarriles nacionales	13.635	13.416
Superfinanciera directamente	6	6
Depto Advo de la Función Pública	17	17
Municipio de Montenegro – Quindío	38	37
Entidades de orden territorial	88.561	87.633
Subtotal otras entidades pagadoras de pensiones	114.711	113.434
Total régimen prima media con prestación definida	1.646.491	1.665.266

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia, DANE, Boletín de Prensa, Consorcio FOPEP, Pasivocol Minhacienda, información aportada por las entidades a Mintrabajo

* Pensionados Foep y entidades de orden territorial

Tabla 47. Pensionados Régimen de Ahorro individual

Régimen de ahorro individual		
Protección	31.277	34.650
Porvenir	39.368	43.578
Old mutual (Skandia)	1.800	2.032
Colfondos	14.128	15.931
Old mutual (Skandia) alternativo	93	107
Total régimen ahorro individual	86.666	96.298
Total pensionados del sistema	1.733.157	1.761.564

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia, DANE, Boletín de Prensa, Consorcio FOPEP, Pasivocol Minhacienda, información aportada por las entidades a Mintrabajo

Tabla 48. Pensionados Régimen exceptuado

Pensionados régimen exceptuado		
Ecopetrol	13.234	13.211
Magisterio	171.492	179.348
Caja retiro de fuerzas militares	46.638	48.393
Caja de sueldos de retiro de la policía nacional - Casur	86.501	87.013
Total regímenes exceptuados	317.865	327.965
Total pensionados	2.051.022	2.089.529

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia, DANE, Boletín de Prensa, Consorcio FOPEP, Pasivocol Minhacienda, información aportada por las entidades a Mintrabajo

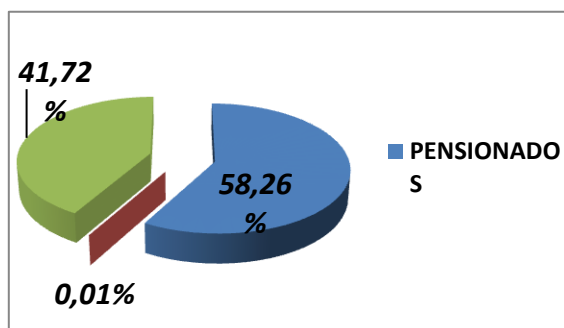
La implementación del nuevo indicador desde el año 2015, Adultos Mayores con Protección a los Ingresos, en el cual se tiene en cuenta todas las franjas de protección que el Estado Colombiano, implementa con mira a la obtención de una mayor cobertura con respecto a la población en edad de pensionarse, de acuerdo con las proyecciones de población del Dane, en el período julio-diciembre de 2015 llegó al 62,23% para el periodo de referencia alcanzo la cifra del 60,73%, con corte al 30 de abril de 2016, este indicador presenta un comportamiento de altibajos a causa que anualmente la población en edad de pensionarse se incrementa más aceleradamente que la población pensionada.

Tabla 49. Población colombiana en edad de pensionarse

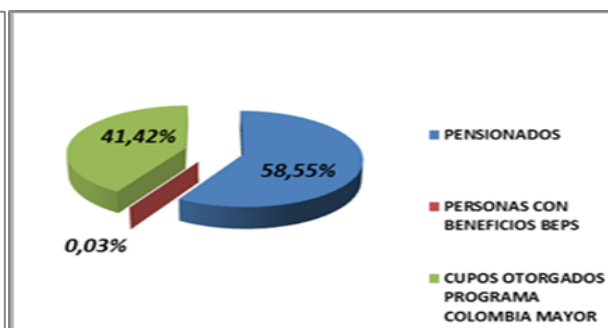
Grupo etáreo	Hombres	Mujeres	Total
57-61		1.112.210	1.112.210
62-64	479.140	543.011	1.022.151
65-69	633.630	730.151	1.363.781
70-74	439.732	527.807	967.539
75-79	303.690	396.493	700.183
80 y más	290.877	419.213	710.090
Subtotal población	2.147.069	3.728.885	5.875.954

Fuente: DANE. Proyecciones de población nivel nacional a 2016

Gráfica 5. Total general adultos mayores Con protección a los ingresos julio 2015



Gráfica 6. Total general adultos mayores con protección a los ingresos abril 2016



Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia, DANE, Boletín de Prensa, Consorcio FOPEP, Pasivocol Minhacienda, información aportada por las entidades a Mintrabajo.

2.4.1.3 Programa de Subsidio al Aporte para Pensión (PSAP). Este programa está diseñado para brindar un subsidio al aporte en pensión de trabajadores independientes de los sectores rurales y urbanos, madres sustitutas, madres FAMI, personas con discapacidad, concejales de municipios categoría 4,5 y 6, que no cuentan con los recursos suficientes para realizar su aporte por cuanto su ingreso es inferior al salario mínimo y que por tal circunstancia carece de recursos suficientes para efectuar la totalidad del aporte a ese Sistema, subsidio que oscila entre el 70 y 95% del monto total de la cotización al Sistema General de Pensiones-SGP.

Los resultados al 31 de diciembre de 2015 el Programa contaba con un total de 229.811 beneficiarios activos y con corte a 30 de junio de 2016, el programa cuenta con un total de: 224.351 beneficiarios activos, distribuidos así:

Tabla 50. Beneficiarios activos 2015-2016

Grupo poblacional	Total 2015	Total 2016
Independiente rural	25.884	23.105
Independiente urbano	200.246	198.009
Madres comunitarias	1.468	1.218
Discapacitados	925	828
Concejales	1.288	1.191
Total general	229.811	224.351

Fuente: Consorcio Colombia Mayor 2013

A continuación se muestran los beneficiarios del Programa de Subsidio al Aporte en Pensión año 2016 corte junio por departamento:

Tabla 51. Beneficiarios del Programa Subsidio al aporte a pensión 2016 por departamento

Departamentos	Concejales	Discapacitados	Madres comunitarias	Trabajador independiente rural	Trabajador independiente urbano	Total general
Amazonas			1	19	18	38
Antioquia	107	138	308	2.705	33.670	36.928
Arauca	16	2		39	62	119
Atlántico	3	36	12	815	6.019	6.885
Bogotá D.C.	2	202	104	465	46.633	47.406
Bolívar	32	17	25	338	3.242	3.654
Boyacá	47	9	27	749	4.101	4.933
Caldas	37	21	92	2.846	6.802	9.798
Caquetá	51	1	26	62	702	842
Casanare	25	1	24	25	239	314
Cauca	92	19	64	813	2.602	3.588
Cesar	16	16	4	126	1.076	1.238
Chocó	11	1	1	15	61	89
Córdoba	47	2	13	176	1.090	1.328
Cundinamarca	63	45	53	1.891	12.228	14.280
Guainía					2	2
Guaviare	1				16	17
Huila	96	10	20	801	3.642	4.569
La Guajira	2			39	242	283
Magdalena	13	6		312	1.607	1.938

Departamentos	Concejales	Discapacitados	Madres comunitarias	Trabajador independiente rural	Trabajador independiente urbano	Total general
Meta	18	10	25	154	1.731	1.938
Nariño	104	25	113	744	4.372	5.385
Norte de Santander	59	23	15	406	5.261	5.764
Putumayo	51	1	8	92	128	280
Quindío	5	22	73	1.150	3.184	4.434
Risaralda	34	33	17	1.931	6.686	8.683
San Andrés y Providencia	3			24	204	231
Santander	141	55	13	2.067	15.904	18.180
Sucre	16	5	23	111	954	1.109
Tolima	68	25	89	1.557	7.418	9.127
Valle del Cauca	30	103	67	2.681	28.110	30.991
Vaupés	1		1		4	6
Vichada					1	1
Total	1.119	828	1.281	23.105	198.009	224.351

Fuente: Consorcio Colombia Mayor 2013

Toda vez que este programa lleva 20 años de implementación y no se logrado que poblaciones en etapa productiva con un bajo ingreso se pensionarán debido a la morosidad de los afiliados, se ha incluido en el Plan Actual Nacional de Desarrollo - PND-2014-2018 “Todos por un Nuevo País” su desmonte progresivamente, buscando: 1). Garantizar la continuidad de las personas que tienen la probabilidad de pensionarse , 2). Generar un esquema de incentivos para aquellas personas que no logran pensionarse pero que acumulando recursos en BEPS y transfiriendo un porcentaje del subsidio otorgado de aporte para pensión como ahorro puedan asegurar un ingreso para su vejez y 3). Dejar una alternativa para las personas que tengan una alta probabilidad de pensionarse puedan beneficiarse del subsidio o para grupos especiales como Concejales, Ediles, Madres Sustitutas y FAMI.

2.4.1.4 Proceso de normalización pensional. A través de este trámite los empleadores disponen de diferentes mecanismos para cumplir con las obligaciones pensionales causadas, ya sea por sustitución al realizar la conmutación con las administradoras de pensiones, por la conformación de patrimonios autónomos, por asunción de un tercero, o por un pago único en caso que los recursos no sean suficientes en entidades en liquidación, según sea el caso particular.

El número de empresas que han requerido la normalización de sus pasivos pensionales desde el año 2003 (acumulado), se presentan en el siguiente cuadro de forma anual y un trimestral con corte a marzo de 2016:

Tabla 52. Normalización pensional

Vigencia	Conmutación	Constitución de patrimonio autónomo	Asunción por tercero	Pago único	Otros (*)	Total
2003	9	4		3		16
2004	11	3		7		21
2005	20	7		23		50
2006	14	3	1	5		23

Vigencia	Conmutación	Constitución de patrimonio autónomo	Asunción por tercero	Pago único	Otros (*)	Total
2007	13	7	1	5		26
2008	14	1	6	2	1	24
2009	13	3	9	2		27
2010	5	1	2	0		8
2011	9	1	7	4	2	23
2012	7	1	4			12
2013	4		5	2		11
2014	11	3	3			17
2015	5	7	2	1		15
Abril 2016	2	1		1		4
Total	137	42	40	55	3	277

(*) En 2008 Federación Nacional del Café por sentencia su1023 asume temporalmente pasivo pensional de la Flota Mercante Grancolombiana Frontino Gold Mines
 Para textiles Fabricato se emitió concepto sobre garantías y se ordenó su normalización
 Frosst Laboratories Inc.
 Intercontinental de Aviación S.A.
 Fuente: Base de datos Ministerio de Trabajo.

2.4.1.5 Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional – Contrato de Encargo Fiduciario. Teniendo en cuenta que el Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional es una cuenta especial de la Nación adscrita al Ministerio del Trabajo y cuyos recursos deben ser administrados mediante encargo fiduciario, el 1 de diciembre de 2015, el Ministerio del Trabajo suscribió con el CONSORCIO FOPEP 2015, el Contrato No. 296, cuyo objeto es la administración de dichos recursos.

Este contrato fue suscrito por un término de treinta y dos (32) meses, por un valor estimado de (\$92.919.339.516) M/Cte., cuya remuneración para el Administrador Fiduciario fue establecida en (\$2.850) M/Cte., para el año 2015, incrementado anualmente con el IPC., el cual se cancela mensualmente a través de la comisión fiduciaria, resultante de multiplicar el valor señalado por el número de mesadas efectivamente pagadas. Es de resaltar que en la actualidad el FOPEP paga las pensiones de 35 Entidades Liquidadas y/o Fondos, de los cuales ingresaron desde junio de 2015: Corporación Nacional de Turismo, Corporación Financiera del Transporte, Positiva Compañía de Seguros S.A. y Zonas Francas de Barranquilla, Cartagena y Palmaseca.

2.4.1.6 Convenios de Seguridad Social en materia pensional. La Republica de Colombia ha celebrado 7 convenios de seguridad social que permitirán reconocer a los trabajadores colombianos y a los trabajadores de los países con quien se suscribió los acuerdos, los tiempos cotizados en sus respectivos países. También cubre a trabajadores que estén o hayan estado cotizando al Sistema de Seguridad Social, así como a sus familiares beneficiarios, sobrevivientes o a quienes se les traspasen los derechos.

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

En tal sentido, es de señalar que los convenios suscritos con los países de Argentina, firmado el 14 de marzo de 2008, Uruguay, aprobado por Ley 826 del 10 de Julio de 2003; y Ecuador firmado el 11 de

diciembre de 2012, se encuentran en etapa de negociación y homologación de formularios, que una vez aprobados permitirá su completa aplicabilidad.

Así mismo, y toda vez que el 10 de noviembre de 2007, en Santiago de Chile, fue aprobado el texto del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, por la XVII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno, este Ministerio elaboró y presento ante el Ministerio de Relaciones Exteriores el texto del Proyecto de Ley Aprobatorio, para que en su función de ente asesor en el ámbito del derecho internacional público, lo someta consideración del Congreso de la Republica.

En el mismo sentido, existe la Decisión 583 “Instrumento Andino de Seguridad Social”, que adecua la normativa comunitaria al objetivo del Mercado Común y a la actual estructura de los sistemas de seguridad social de los países andinos (Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú), y que tiene la misma finalidad de los acuerdos anteriores; permitiendo la protección social a los trabajadores migrantes y la afiliación a los sistemas de seguridad social de los Países Miembros, sin el deterioro de los derechos originales. Por lo tanto y en la actualidad se programó para la próxima reunión del Consejo Asesor de Ministros de Trabajo de la Comunidad Andina (CAMT), la continuación de la negociación del Instrumento.

En consideración con el Convenio de Seguridad Social suscrito con el Reino de España y adoptado por la Ley 1112 del 27 de Diciembre de 2006; desde el inicio de su aplicación (1° de marzo de 2008) al 30 de junio de 2016, este Ministerio en cumplimiento de las responsabilidades asignadas como Organismo de Enlace ha recibido 5.819 solicitudes,

Tabla 53. Convenio España-Colombia. Total solicitudes ingresadas en las bases de datos. Período entre el año 2008 y 30 de junio de 2016

Prestación	España	Colombia	Total
Invalidez	1529	20	1544
Sobrevivencia	355	65	420
Tiempos	1466	66	1532
Vejez	1673	645	2318
Total	5023	796	5819

Fuente: Ministerio del Trabajo. Base Convenio España-2014 y Base Penssinter-2016

Con respecto al periodo comprendido entre el 1 de julio 2015 y el 30 de junio de 2016 se recibieron 1.012 requerimientos, donde el 67.98 % corresponde a solicitudes presentadas por el Gobierno Español, frente a un 32,18% de las peticiones presentadas por Colombia, además la tendencia con mayor participación se ve refleja en la prestación de Vejez.

Tabla 54. Convenio España-Colombia. Período entre el 1 de julio de 2015 y 30 de junio de 2016

Prestación	España	Colombia	Total
Invalidez	215	5	220
Sobrevivencia	47	20	67
Tiempos	141	45	186
Vejez	285	254	539
Total	688	324	1.012

Fuente: Base de Datos Grupo Convenios Internacionales Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones