

2014



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

INFORME DE CUMPLIMIENTO

PLAN DE ACCIÓN DE COLOMBIA Y ESTADOS UNIDOS PARA DERECHOS LABORALES

Con el cumplimiento del plan de acción de Colombia y Estados Unidos para derechos laborales, el país ha avanzado de manera contundente hacia **“EL TRABAJO COMO DEBE SER”**. Contamos con un ministerio del trabajo fortalecido; hoy la OIT reconoce el avance en la garantía de los derechos laborales; se han desarrollado importantes medidas normativas y herramientas prácticas para el control del uso abusivo de la intermediación laboral; el dialogo social es una constante y se cuenta con una política de formalización laboral en aplicación.



TABLA DE CONTENIDO

Introducción	1
i. MINISTERIO DEL TRABAJO	3
1. Creación del Ministerio del Trabajo	3
2. Contratación de Nuevos Inspectores.....	3
3. Sistema de Quejas	4
4. Sistemas de conciliación y mecanismos alternos de solución de controversias.....	5
5. Capacitación.....	8
6. Campañas De Divulgación.....	8
ii. REFORMA AL CÓDIGO PENAL	9
iii. COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	9
1. Cobro de Multas – Sena	11
2. Acuerdos de formalización.....	12
iv. EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	13
v. PACTOS COLECTIVOS	13
Derecho de asociación.....	14
vi. SERVICIOS ESENCIALES	15
vii. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO	15
viii. PROGRAMA DE PROTECCIÓN	17
ix. REFORMA A LA JUSTICIA PENAL	17
x. MECANISMO DE SEGUIMIENTO	19
CONCLUSIONES	19



INFORME DE CUMPLIMIENTO

PLAN DE ACCIÓN DE COLOMBIA Y ESTADOS UNIDOS PARA DERECHOS LABORALES

INTRODUCCIÓN

Los Gobiernos de Colombia y de Estados Unidos suscribieron el 7 de abril del 2011 el denominado “**plan de acción de Colombia y Estados Unidos para derechos laborales**”, con el objeto de proteger los derechos laborales internacionalmente reconocidos, prevenir la violencia contra sindicalistas, y castigar a los autores de estos actos violentos.

Los compromisos asumidos en el plan de acción son coincidentes con lo establecido en el Acuerdo Tripartito y las recomendaciones de la misión de Alto nivel que visitó Colombia en el año 2011 para la verificación de la aplicación del acuerdo tripartito.

Dentro de este plan el gobierno de Colombia se comprometió a adoptar una serie de medidas en unos plazos determinados, por ello al cumplirse tres años desde la firma del plan de acción, el presente documento da cuenta del cumplimiento del acuerdo con cada ítem establecido. A continuación encontrará la información actualizada de las actividades desarrolladas por el Estado Colombiano, se describen iniciativas y avances logrados en el campo de la legislación, con especial énfasis en los esfuerzos encaminados, en cuatro grandes campos: Fortalecimiento institucional, con prioridad en Administración del Trabajo, Medidas relacionadas con el uso abusivo de la intermediación ilegal, fortalecimiento del dialogo social y el derecho de asociación y esfuerzos del estado para luchar contra la violencia cometida contra los trabajadores sindicalizado y la impunidad. El informe presenta también una relación de las actividades que desarrolla la OIT en el marco del proyecto de cooperación técnica financiado por el Gobierno de Estados Unidos.

A pesar de los enormes avances efectuados en materia de fortalecimiento de la democracia y del Estado de Derecho, los avances en materia laboral y el cumplimiento del plan, el Gobierno colombiano ha reconocido que, aún persisten importantes desafíos que impactan el trabajo formal, la plena garantía de derechos y de las libertades fundamentales de los ciudadanos y la superación de la violencia —incluida aquella cometida en contra de sindicalistas.

Los avances en materia de empleo y de garantías laborales son contundentes, Colombia durante el último año registró un mayor crecimiento de la formación del empleo formal, en el trimestre móvil noviembre - enero 2014 del total de ocupados, el 51,04% tenía un empleo formal y el 48,96% tenía un empleo informal. En los últimos 3 años el empleo formal ha crecido en más de 2%.



A través de las distintas reuniones sobre el avance del Plan de Acción y como resultado de la visita de distinguidos parlamentarios de los Estados Unidos y el análisis de algunos congresistas nacionales, recibimos periódicamente comentarios sobre la marcha del plan de acción y los resultados de su desarrollo en el impacto laboral del país, los cuales han sido tenidos en cuenta para el mejoramiento de las acciones del Ministerio.

En el presente informe se refleja el compromiso del Gobierno Colombiano frente al cumplimiento del plan de acción y los beneficios que ha traído su implementación, la cual ha estado acompañada de reuniones puntuales de seguimiento con el Gobierno del Estados Unidos.

I. MINISTERIO DEL TRABAJO.

El primer punto del plan de acción señala la creación del Ministerio del Trabajo, la creación de nuevos cargos de inspectores, su capacitación, el mejoramiento del sistema de quejas y de mecanismos de solución de controversias. En total en este primer punto se establecieron 6 actividades, cumpliéndose cada una de ellas, en la siguiente forma.

1. **Creación del Ministerio del Trabajo.** El Ministerio del Trabajo cumplió el 1 de noviembre del 2013, 2 años de creado, desarrollando sus funciones dentro de 5 pilares fundamentales:
 - Trabajo digno y de calidad para todos
 - Ni un trabajador sin protección social
 - Puentes para el encuentro de empleadores y trabajadores
 - De la calidad del trabajo depende la calidad del trabajador
 - La idea del trabajo en los nuevos tiempos

El desarrollo de esta política incorpora, además de los programas propios del Ministerio, el cumplimiento de los acuerdos internacionales que el Gobierno ha suscrito, entre otros, con los Estados Unidos en el marco del TLC.

2. Contratación de Nuevos Inspectores.

Señala el plan que el Gobierno colombiano dispondrá de partidas presupuestales para la contratación, por medio de concurso, de 480 nuevos inspectores de trabajo durante un período de cuatro años, incluyendo la contratación de al menos 100 nuevos inspectores del trabajo durante 2011.

El proceso administrativo y de reserva presupuestal para la creación de los 480 cargos de inspectores de trabajo ya concluyó, se expidieron los actos administrativos de creación de cargos de inspectores (Decretos Números: 1128 del 15 de abril del 2011 y 1732 del 16 de agosto de 2012 y 2112 de 2013). Ya han pasado el proceso de selección 683 inspectores, distribuidos en todo el territorio nacional en las 35 Direcciones Territoriales y 154 inspecciones de trabajo de los municipios. El proceso para completar la nómina es constante, la selección e ingreso de los inspectores se realiza mediante un procedimiento ajustado a los requisitos constitucionales y reglamentarios que corresponde a un proceso de selección pública, los elegidos son nombrados en provisionalidad mientras se realiza el concurso para ingresar a carrera administrativa



(Requisito de carácter constitucional). El Ministerio se encuentra adelantado todos los ajustes necesarios para incorporar los funcionarios que faltan por llenar las vacantes, una vez se termine la ley de garantías establecida en virtud del próximo proceso electoral y que corresponde al cronograma del 2014.

El ingreso de los inspectores se realiza mediante un proceso de selección que consta de las siguientes etapas, de acuerdo con los lineamientos de la carrera administrativa.

- Oferta de cargos al interior de la entidad para un proceso interno de ascenso a funcionarios de carrera administrativa.
- Colocación de la oferta de las vacantes a través del Servicio Público de Empleo
- Selección de las hojas de vida de los aspirantes más cualificados para el cargo
- Verificación de los requisitos académicos y de experiencia exigidos
- Entrevista y verificación de antecedentes disciplinarios y penales

En el proceso de inspección se consolidó la Unidad de Investigaciones Especiales que en ejercicio del poder preferente (Decreto 034 de 2013) en el 2013-2014 ha atendido 98 casos (trámites conciliatorios, Investigaciones administrativas, acompañamiento en práctica de pruebas) de los cuales 47 casos están resueltos.

3. Sistema de Quejas

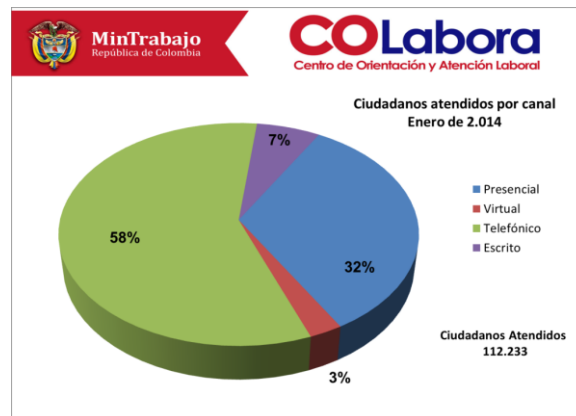
El Ministerio del Trabajo implementó el Centro de Orientación y Atención Laboral COLABORA, en el que se han incorporado nuevas herramientas tecnológicas como el inspector virtual, la línea 120 y orientación a través de las principales redes sociales del país, el Ministerio del trabajo fortaleció sus canales de atención a la ciudadanía, cumpliendo esta tarea a través de un equipo especializado en las funciones y competencias del Ministerio.

El Servicio, ha permitido un crecimiento del 670% en atención al ciudadano y pasó de tres horas de tiempo en espera a la atención inmediata. Durante el año 2013 fueron atendidas más de 943.681 Ciudadanos.



DIRECCIÓN TERRITORIAL	TOTAL
VALLE	3708
ANTIOQUIA	3378
GRUPO COLABORA BOGOTÁ	3170
SANTANDER	2446
RISARALDA	2223
CESAR	1729
CALDAS	1688
CORDOBA	1667
ATLANTICO	1641
CAUCA	1636
BOYACA	1494
NORTE DE SANTANDER	1408
BOLIVAR	1046
MAGDALENA	938
CUNDINAMARCA	909
HUILA	878
QUINDIO	867
META	863
TOLIMA	855
NARIÑO	801
GUAJIRA	704
SUCRE	460
CASANARE	382
BARRANCABERMEJA	349
URABA	317
PUTUMAYO	288
ARAUCA	285
SAN ANDRES	275
CAQUETA	273
CHOCO	242
AMAZONAS	210
GUAVIARE	114
GUAINIA	65

Para el mes de Enero de 2.014 fueron atendidos 112.233 ciudadanos, es decir aumentó un 18% respecto al mes de Diciembre del 2013. Comparándose los meses de enero de 2013 y 2014, respectivamente, se evidencia que se duplicó la atención de ciudadanos, es decir, se orientaron 54.952 ciudadanos más que en enero de 2013. El mes de Enero de 2014, obtuvo el mayor número de ciudadanos atendidos desde el lanzamiento del Programa COLabora. En lo que corresponde al canal Virtual se registró en la nueva herramienta para la gestión de PQRSD (Peticiónes, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias) 2.497 solicitudes para el mes de Enero.



4. Sistemas de conciliación y mecanismos alternos de solución de controversias.-



El plan señala que el Gobierno de Colombia establecerá un plan para mejorar el sistema de conciliación y mecanismos alternos de solución de controversias del MPS en los 32 departamentos del país, que incluye capacitación a los actores sociales.

El Ministerio del Trabajo realizó en el año 2013, un total de 90.587 conciliaciones laborales las cuales han concluido en soluciones a los trabajadores, lo que representa un 20% de incremento respecto al 2011.

El Ministerio del Trabajo dentro del pilar “**puentes para el encuentro de empleadores y trabajadores**” ha fortalecido los mecanismos de dialogo y solución de controversias, en este sentido la “**Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales**” de creación constitucional y legal, desde 2011 se le ha dado plena vigencia a la comisión, con el propósito de analizar y concertar temas de la mayor importancia en el desarrollo de las políticas laborales del país. Como resultado de esta nueva etapa de la Comisión a partir de los años 2012 y 2013, se ha logrado importantes avances en materia legislativa y de políticas laborales, destacándose: Mecanismo de Protección al Cesante, Servicio Público de Empleo, Política Pública de Teletrabajo, Plan de Impulso a la Productividad y el Empleo-PIPE, Situación de congestión judicial en la jurisprudencia ordinaria laboral, Objetivo de Desarrollo del Milenio, Proceso de Acceso de Colombia a la OECD, Política de Formalización Laboral, con lo que se evidencia la efectividad del diálogo social.

Debe registrarse de manera especial que en el primer año del plan de acción (diciembre del 2011), se logró el incremento del salario mínimo por acuerdo y en el año 2013 también se logró concertar el aumento del salario mínimo y el auxilio de transporte para el año 2014. Fijándose el aumento del salario en 4,5%; un incremento de salario mínimo por encima de la inflación que fue 1,94, siendo el mayor aumento en los 20 años que lleva la Comisión de Concertación.

Dentro de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, hacen parte las siguientes subcomisiones temáticas: Comité Sectorial del Sector Público, Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT (CETCOIT), Subcomisión de Asuntos Internacionales del Sector Trabajo, Subcomisión de Migración Laboral, la Subcomisión de Seguridad Social y la Subcomisión de Productividad Laboral. En marzo de 2014 se constituyó la Subcomisión de Formalización Laboral con el propósito de desarrollar el segundo punto del Acuerdo de Salario Mínimo logrado en diciembre de 2013.

Cada subcomisión tiene avances concretos que pueden ser consultados en la página www.mintrabajo.gov.co, en lo concerniente al plan de acción y específicamente a los mecanismos alternos de solución de conflictos, solo se hará alusión específicamente a la Comisión Especial de Tratamientos de Conflictos.

- **Diálogo Social - Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos**

La Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos es un organismo encargado de atender los conflictos suscitados en las materias reguladas por los Convenios de OIT ratificados por Colombia, con prioridad de los que se relacionan con los temas de libertad sindical. Para el Gobierno Colombiano este espacio de diálogo ha sido de especial importancia hoy y podemos contar significativos avances. Se han tratado 77 casos finalizados logrando 46 acuerdos, incluidos casos que están en el Comité de Libertad Sindical.



Podemos citar casos relevantes en la materia de manejo de conflictos laborales y suscripción de acuerdos los de la empresa cervecera BAVARIA y la organización sindical SINALTRAINBEC, MINISTERIO DE DEFENSA y la organización sindical ASODEFENSA, SIGLO XXI y la organización sindical ANALTRASEG, USO, entre otros.

En el caso de BAVARIA, después de 11 años de conflicto, se logró suscribir una nueva convención colectiva de trabajo que beneficia a 750 trabajadores. En el caso del Ministerio de Defensa Nacional, después de 14 años de conflicto, se han logrado mejorar las relaciones laborales con la creación de mesas de concertación en las cuales se han conseguido acuerdos respecto de derechos sindicales, que benefician a más de 1.200 trabajadores y en el caso de la empresa SIGLO XXI, se logró suscribir por primera vez convención colectiva de trabajo, que beneficia a más de 800 trabajadores.

Esta buena práctica de diálogo colombiana ha sido impulsada en otros países de la región quien nos ha honrado con su visita con el objeto de conocer su funcionamiento.

Todos estos esfuerzos permitieron que Colombia por primera vez en la historia del Comité de Libertad Sindical de la OIT, fuera reconocida como caso en progreso. El Comité de Libertad Sindical reconoció la labor de la CETCOIT y valoró los acuerdos a los que llegaron por las partes para tratar internamente los casos y para dar cumplimiento a las recomendaciones del Comité.

- **Negociación Colectiva**

Por primera vez en la historia se logró una negociación colectiva en el sector público con las tres centrales del país CUT, CTC y CGT, en el marco del Decreto 1092 que implementa los convenios de la OIT del sector público (151 y 154) y que cobija a todos los empleados públicos, la cual beneficia un millón cincuenta mil empleados públicos. Se logró un incremento salarial, se acordó presentar ante el Congreso de la República los proyectos de Ley para incorporar a la legislación nacional los convenios 135 sobre representantes de los trabajadores, 149 sobre enfermería y 183 sobre maternidad, que beneficiarán a todos los trabajadores colombianos, fortalecen la carrera administrativa y la representación sindical.

En cumplimiento del Decreto 1092 de 2012, se ha desarrollado la negociación con las organizaciones de empleados públicos, lográndose 40 acuerdos en el nivel nacional, 80 en el orden departamental y 116 acuerdos en el nivel municipal, lo que significa que fueron suscritos 236 acuerdos.

Dando cumplimiento a los acuerdos suscritos en el mes de mayo del año pasado en el marco del Decreto 1092 de 2012, de manera consensuada con centrales y federaciones obreras, se expidió el Decreto 160 de 2013, bajo el cual se regula el procedimiento para la negociación de las condiciones de empleo, entre las entidades y autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos.

Nuevas Formas de Dialogo Social y Mecanismos de Solución de Conflictos.- Pacto Agrario

Mediante el Decreto 1987 de 2013 se estableció el Pacto Nacional por el Agro y el Desarrollo Rural y en función de la promoción del diálogo social, asignó la Secretaría Técnica al Ministerio del Trabajo conjuntamente con el Ministerio de Agricultura y de Desarrollo Rural.



El Pacto Agrario, es un proceso de construcción participativa impulsado por el Gobierno en conjunto con las entidades territoriales, los actores del sector agropecuario y demás organizaciones, para reformular la política pública de desarrollo rural. Opera bajo los principios de inclusión y transparencia en todas sus etapas. Busca crear o reactivar espacios democráticos para la participación en la reformulación del desarrollo rural y se están construyendo consensos alrededor de sus prioridades y propuestas.

En cumplimiento de esta gran responsabilidad, desde finales del año pasado el Ministerio del Trabajo ha invitado a todos los alcaldes municipales para que de acuerdo a sus competencias legales, convoquen los espacios de discusión y concertación conocidos como los Consejos Municipales de Desarrollo Rural – CMDR y de igual manera en el orden departamental a través de los Consejos Secciones de Desarrollo Agropecuario – CONSEA.

A la fecha, de los 1.102 municipios con que cuenta el país, se ha recibido información de 501 municipios de los cuales 306 han intensificado su participación durante el último mes y medio en torno al Pacto Agrario. Se conformó un equipo interinstitucional del Gobierno Nacional compuesto entre Ministerio del Trabajo, SENA, Ministerio de Agricultura y sus entidades adscritas, para acompañar todos los CMDR y CONSEA a nivel nacional, labor que ha exigido un esfuerzo sin precedentes en la búsqueda de voluntades regionales y articulación interinstitucional en los diferentes órdenes.

Observatorio de Conflictos Sociolaborales:

El Ministerio del trabajo creó en el año 2011 el observatorio de Conflictos Socio-Laborales, el cual brinda al Ministerio del Trabajo, así como a otras entidades del orden nacional, información para anticipar y prevenir conflictos laborales a nivel local, apoyándose en un sistema de alertas tempranas que reúne la información desde diferentes fuentes y permite adoptar medidas preventivas.

El observatorio tiene como objetivos principales:

- Fortalecer la recolección y entrega de información del sistema de información del Observatorio.
- Fortalecer la detección y prevención de conflictos laborales a nivel nacional.
- Resolver y estabilizar conflictos socio-laborales o situaciones que pudieran llegar a escalar en acciones violentas.
- Educar y entrenar trabajadores y empleados en prácticas laborales justas, entre las cuales se enfatiza en resolución y prevención de conflictos laborales.

5. Capacitación:

El plan de acción incluyó un plan de talleres para los inspectores de trabajo en conciliación y mecanismos alternativos de solución de conflictos. En cumplimiento de este compromiso con el acompañamiento de la Organización Internacional del Trabajo se han llevado a cabo iniciativas dirigidas a establecer y fortalecer los mecanismos de solución alternativa de conflictos, se han capacitado aproximadamente 700 personas en Negociación, Mediación y Resolución de Conflictos.

De igual forma se elaboró una guía Pedagógica de Preguntas y Respuestas en negociación, mediación y resolución de conflictos (1.000 guías entregadas en los 32 departamentos a los actores directamente relacionados con el tema en negociación, mediación y resolución de conflictos).



6. Campañas de Divulgación.

Con una inversión superior a los US\$3.8 millones y el lema "**El trabajo como debe ser**", el Ministerio desarrolló en el 2012 diferentes campañas de comunicación enfocada en temas como erradicación del trabajo infantil, sindicalismo, asistencia preventiva, riesgos laborales, fomento de la formalización laboral y el Centro de Orientación Laboral.

Con una inversión para el año 2013 se realizaron diferentes campañas de comunicación enfocada en temas como trabajo infantil, reivindicación a víctimas del sindicalismo, servicio de empleo, riesgos laborales, reparación de ruta de empleo para víctimas de conflicto armado, equidad laboral de género y el Centro de Orientación Laboral- COLabora. Estas campañas fueron emitidas en los principales medios de televisión, radio e internet del país.

En 2014, se está dando continuidad a la mayoría de estas campañas, con una inversión de más de US\$1.5 millones, incluyendo una nueva campaña que actualmente se encuentra en conceptualización, sobre promoción de los beneficios de la formalización laboral.

II. REFORMA AL CÓDIGO PENAL

El plan de acción prevé que el Gobierno colombiano debía presentar una reforma legislativa al Código Penal que estableciera sanciones penales para los empleadores que atenten contra el derecho de asociación sindical, reunión y el derecho de negociación colectiva. Al respecto uno de los más grandes avances del gobierno nacional en materia de protección al derecho de asociación es, sin duda, la expedición de la Ley 1453 de 2011 (de Seguridad Ciudadana), que aumenta la pena por violación al derecho de asociación y penaliza a quien celebre pactos colectivos en los que, en su conjunto, se otorguen mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados, respecto de aquellas condiciones convenidas en convenciones colectivas con los trabajadores sindicalizados de una misma empresa.

Se instruyó a las Direcciones territoriales como debe procederse en estos casos tipificados en el artículo 200 del Código Penal, para que se informe a los interesados indicándoles que por ser un delito querellable además de la instaurada en la Inspección Laboral, debe obrar una denuncia en la Fiscalía General de la Nación.

El Ministerio del Trabajo ha iniciado 394 investigaciones administrativas por actos atentatorios contra el derecho de asociación y ha impuesto 68 sanciones. El Ministerio ha dado traslado a la Fiscalía General de la Nación de 233 actuaciones administrativas.

La Oficina Internacional del Trabajo, realiza capacitación a los funcionarios judiciales y está elaborando una guía práctica de cómo adelantar un proceso sancionatorio administrativo laboral sobre las conductas atentatorias contra el derecho de asociación.

III. COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

El plan de acción incluye sobre este aspecto la modificación de la entrada en vigencia de la norma contenida en el artículo 63 de la ley de formalización y primer empleo de 2010, la dedicación de 100 de sus inspectores de trabajo para la atención de casos relacionados con cooperativas, el establecimiento como sectores



prioritarios para la inspección de trabajo los sectores palmicultor, azucarero, minero, portuario y floricultor, la expedición de un decreto que señale las normas sobre el uso de las cooperativas de trabajo asociado y la aplicación de la legislación con estricto cumplimiento a las normas por parte de la Superintendencia de Economía Solidaria, para cumplir los requisitos de autonomía y gestión propia de las cooperativas.

En cumplimiento de este compromiso se expidió la Ley 1450 del 2011 que modifica el artículo 63 de la ley de formalización de primer empleo y se expidió el Decreto 2025 de 2011 que señala las reglas para las cooperativas de trabajo asociado de acuerdo con las especificaciones del plan. El Decreto 2025 de 2011, claramente señaló la prohibición para la Cooperativa de Trabajo Asociado de ejercer actividades de intermediación laboral y actuar como Empresa de Servicios Temporales para el envío de trabajadores que atiendan labores o trabajos propios de un usuario o tercero beneficiario del servicio otros de los varios aspectos importantes previstos en el precitado decreto está contenido en el artículo 3º al prever que “las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado y el tercero que contrate con estas y esté involucrado en una o más de las conductas allí descritas será objeto de las sanciones de ley.

Igualmente se expidió el Decreto 2798 de 2013, que prohíbe a las instituciones y empresas públicas y privadas, el uso de sociedades, asociaciones, corporaciones, fundaciones y la contratación de servicios de colaboración o manejo de recurso humano, Empresas de Servicios Temporales, Compañías de Servicios de Colaboración, o personas naturales, que utilicen modalidades de vinculación que impliquen desconocimiento o violación de derechos laborales constitucionales, legales y extra legales, de carácter individual o los colectivos de asociación sindical, negociación y huelga.

Como complemento a la legislación que ya se ha expedido, el Gobierno Colombiano, se encuentra adelantando un proyecto normativo con un alcance más específico, de forma tal que su campo de aplicación cubra taxativamente a todas las figuras que con sus actuaciones vulneren los derechos de los trabajadores y hagan intermediación ilegal, este proyecto se estará socializado en la subcomisión de formalización de la Comisión Nacional de Concertación.

Es importante precisar que ni la tercerización, ni la intermediación per se, están prohibidas en la legislación laboral colombiana. Existen garantías legales para proteger los derechos de los trabajadores en aquellos eventos en los cuales los empleadores recurren a la tercerización empresarial, tal es el caso de la declaratoria de unidad de empresa para efectos laborales que puede ser declarada de oficio o a petición de parte por el Ministerio del Trabajo y tiene como efecto que los derechos de los trabajadores se hagan extensivos a las nuevas unidades. Para nuestro gobierno es claro, que lo que está prohibido, es la intermediación y/o tercerización ilegal, como formas de atentar contra las garantías y derechos laborales.

En cuanto a la funcionalidad y la operación de la inspección es importante mencionar que Colombia ha desarrollado varias herramientas jurídicas que permiten que las conductas reincidentes sean sancionadas con un mayor grado de severidad, es así, que el nuevo Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011) y la nueva Ley de Inspección de Trabajo (Ley 1610 de 2013), han establecido que un criterio para la graduación de la sanción, será la reincidencia en la comisión de la infracción, para lo cual se deberá adelantar indistintamente un proceso administrativo sancionatorio. Cabe señalar, que en casos particulares, la reincidencia puede conllevar a sanciones específicas y definidas, como ocurre con los terceros contratistas que reinciden en el indebido uso de las CTAs y PCTAs, a los cuales se les



aplica la máxima multa establecida en el Decreto 2025 de 2011, o como en el caso de las Empresas de Servicios Temporales, donde la reincidencia puede conllevar a la cancelación de su licencia de funcionamiento.

A raíz de todas estas medidas se han disminuido las cooperativas de trabajo asociado al pasar de 4307 cooperativas de trabajo asociado en el 2010 a 2857 en el año 2012.

De igual forma en relación con la priorización de los sectores críticos se ha reestructurado en función de una escala de priorización y la calidad de las decisiones el procedimiento administrativo laboral para el trámite de las visitas y la decisión sobre las mismas. Los sectores sobre los cuales se ha centrado el mayor interés son: puertos, palmero, flores, azucarero, minero. Este reordenamiento ha partido de la base de fortalecer la gestión preventiva.

En cuanto a las investigaciones, Actualmente se adelantan 290 investigaciones por intermediación laboral de acuerdo con el siguiente cuadro:

CONSOLIDADO INVESTIGACIONES EN CURSO POR INTERMEDIACION LABORAL							
AÑOS	TEMA	SECTOR	ETAPA 1 AVERIGUACIONES PRELIMINARES	ETAPA 2 FORMULACIÓN CARGOS (Investigación administrativa)	PRÁCTICAS PRUEBAS	TOTAL	
2012 - 2013	INVESTIGACIONES EN CURSO POR INTERMEDIACIÓN LABORAL	AZUCARERO	2	1	0	3	
		FLORICULTOR	3	0	0	3	
		MINERO	4	2	0	6	
		PALMERO	28	4	2	34	
		PORTUARIO	1	0	0	1	
		SUBTOTAL					47
		OTROS SECTORES	167	13	63	243	
		TOTAL					290

Mediante las Resoluciones 1344 y 1407 del 2011, se asignaron 100 inspectores de trabajo a nivel nacional para las actividades de cooperativas, precooperativas y empresas de servicios temporales .

En el caso específico de la intermediación laboral ilegal, en aplicación del artículo 63 de la ley 1429 de 2010 y del Decreto 2025 de 2011, En el periodo 2011-2013 se han impuesto sanciones por un total de \$157.913.478.200.

Para el año 2013 las sanciones corresponde a \$65.078.059.500 por intermediación ilegal distribuidos por sectores así: Floricultor \$17.685.000, palmero \$5.305.500.000, portuario \$355.914.000 y otros sectores \$59.398.060.500.

El Ministerio del Trabajo y la Superintendencia de Economía Solidaria expidieron la Circular No. 25 del 17 de mayo del 2013, en donde se reiteran los parámetros de inspección vigilancia y control concurrente a las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado que se aplican estrictamente y en función de los requisitos de autonomía y gestión propia de las cooperativas.

Las campañas de divulgación referente al tema de los derechos de los trabajadores en relación con las cooperativas se realizan bajo el lema del trabajo como debe ser.



1. Cobro de Multas – Sena:

Con el objeto de hacer efectivo el cobro de las multas, se expidió de la Resolución número 2123 de noviembre de 2013 del SENA, en la cual se eliminó la posibilidad de que las sanciones impuestas por las Direcciones Territoriales fueran suspendidas al momento de la presentación de la demanda en contra del acto administrativo que las impone, mejorando el proceso de cobro coactivo de las sanciones impuestas por parte de las Direcciones Territoriales del Ministerio. Por otra parte se vienen desarrollando reuniones operativas y se adelanta un plan de contingencia y fortalecimiento de los procedimientos del cobro de sanciones, mediante la Instalación de un comité de seguimiento fijando los parámetros alcance, según la normatividad vigente y las políticas públicas del Ministerio.

Se adelanta plan de Contingencia para la consolidación de la información que además incluye unas acciones de mejora para la coordinación de los procesos administrativo sancionatorio del Ministerio del Trabajo y de Cobro Coactivo de Multas del SENA; así como la construcción de un sistema permanente y compartido de información y seguimiento y una circular conjunta.

2. Acuerdos de formalización:

La formalización laboral, se estableció como una política de gobierno, orientada a la transformación de trabajos en condiciones precarias a relaciones laborales con vocación de permanencia. Los acuerdos de formalización están regulados en la ley 1610 de 2013 como mecanismo suscritos entre los Empleadores y el Ministerio del Trabajo, para lograr compromisos claros de mejora en formalización. En los años 2012-2013, se han vinculado a estos acuerdos diversos sectores lo que ha permitido que un total de 12051 trabajadores fueran formalizados en empresas todos los sectores principalmente: transporte, salud, aseo y entretenimiento, entre otros.

Las condiciones y requisitos para la realización de los Acuerdos de Formalización Laboral previstos en el Capítulo II de la Ley 1610 de 2013, se reglamentaron en la Resolución 321 de 2013, la cual en su artículo 2° establece que el acuerdo de formalización se lleva a cabo por iniciativa de la Dirección Territorial de oficio o a petición del empleador, las organizaciones sindicales que hagan presencia en la empresa o los trabajadores y dentro de los requisitos se ordena que su modelo *“deberá ser socializado previamente por parte del empleador con los trabajadores a formalizar, de lo cual se dejará evidencia que hará parte integral del respectivo Acuerdo de Formalización Laboral”*.

Por lo anterior, vale mencionar que los trabajadores siempre tienen conocimiento del contenido de los acuerdos, no es necesario que ellos los suscriban debido a que el compromiso lo adquiere es la empresa que es la que debe dar cumplimiento a lo establecido en las normas laborales. En algunos casos excepcionales, se celebran acuerdos con empleadores diferentes a la empresa principal, lo importante es que los contratos llenen todos los requisitos legales y respeten todos los derechos de los trabajadores; y en estos casos solamente cuando el Ministerio constata que se cumplen todos los requisitos de la ley y el reglamento, en relación con los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, procede a suscribirlos.

Siendo la socialización del acuerdo de formalización laboral, una obligación legal, las Direcciones Territoriales han exigido las evidencias de comunicación o socialización las que el empleador además de socializar el



contenido del acuerdo, informa el reconocimiento de las garantías laborales a favor de los trabajadores.

Los procesos de formalización laboral, son absolutamente transparentes. En la página del Ministerio los acuerdos están publicados en el siguiente link: <http://www.mintrabajo.gov.co/noviembre-2013/2555-mas-de-ocho-mil-trabajadores-se-han-beneficiado-en-2013-de-acuerdos-de-formalizacion-laboral.html>.

En la actualidad el Ministerio impulsa la gestión de acuerdos marcos de formalización por sectores económicos, como es el caso del sector de palma y portuario con el fin de promover y garantizar el respeto por los derechos y garantías de los trabajadores de estos sectores y el cumplimiento de todas las obligaciones laborales. En el caso del sector portuario está en proceso de socialización, ha surgido un “acta de revisión de acuerdo marco de formalización y dignificación de las relaciones laborales en la actividad portuaria de la Región Pacífica” se realizó entrega oficial del proyecto de Acuerdo Marco a las autoridades públicas que en ella intervinieron (Alcaldía de Buenaventura, Vicepresidencia de la República, Superintendencia de Puertos y Transportes y Ministerio del Trabajo). Está pendiente proyecto definitivo aprobado por las partes que intervinieron.

El Ministerio del Trabajo, ha realizado importantes esfuerzos en materia de investigaciones imponiendo drásticas sanciones a quienes han incumplido lo establecido en el Decreto 2025 del 2011, en este contexto, se han realizado procesos de formalización, en sectores como palmas, sin embargo, en algunos casos lamentablemente, por la dinámica del sector productivo en particular, se produjeron circunstancias que ocasionaron la toma de decisiones del sector empresarial que han podido afectar tanto a la empresa como al sector trabajador, llegando incluso a la liquidación de las sociedades, frente a lo cual en virtud de la libre empresa el Gobierno no puede interferir en dichas decisiones.

Resultados totales en formalización

Gracias a la política de formalización laboral se han logrado los siguientes resultados: 530.000 empleos formalizados en el presente Gobierno; Red de 30 formadores en formalización laboral; Capacitación a 1.000 personas a través de talleres y compromiso de crear 10.000 empleos públicos para sustituir CPS y, paso de 8.000 trabajadoras domésticas afiliadas a Cajas de Compensación Familiar a 30.000.

IV. EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

Señala el plan que debe incluirse acciones tendientes al mejoramiento del proceso de inspección, el diseño de un nuevo programa de capacitación para inspectores de trabajo y el diseño de bases de datos para identificar las regiones y sectores en los que ha habido abuso.

En conjunto con la OIT se está capacitando a los inspectores laborales y se desarrollan herramientas para el mejoramiento del proceso de inspección, como la guía práctica para los inspectores de trabajo.

En el año 2013, 42 empresas de servicios temporales fueron sancionadas.

EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES



	2011	2012	2013	TOTALES
Visitas a empresas de servicios temporales	590	493	17	1100
Número de Sanciones a Empresas de servicios temporales	45	36	42	123
Valor de las sanciones Impuestas	\$ 283.867.700	\$ 322.988.300	\$ 600.926.500	\$ 1.207.782.500

V. PACTOS COLECTIVOS

Señala el plan que debe incluirse una reforma al código penal estableciendo como delito la utilización de pactos colectivos para vulnerar el derecho de asociación sindical y negociación colectiva mediante el ofrecimiento de mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados en dichos pactos. De igual forma se establece la realización de campañas y la asistencia técnica de la OIT en estos temas.

Con la expedición de la Ley 1453 de 2011 se reforma el Código Penal, incluyendo como delito a quien ofrezca mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados en los pactos colectivos.

Se ha disminuido el número de pactos colectivos suscritos mientras que en el año 2011 se firmaron 281 pactos en el año 2012 fueron 277 y en el 2013 se suscribieron 241.

En el marco del proyecto de cooperación de la OIT se está llevando a cabo capacitaciones sobre Conductas Atentatorias Contra el Derecho de la Libertad Sindical con un enfoque en como investigar el uso indebido de pactos colectivos con inspectores del trabajo y fiscales locales de la Fiscalía.

Teniendo en cuenta que el Ministerio del Trabajo y la Fiscalía tienen competencia paralela para investigar estos casos bajo el Código Sustantivo del Trabajo y el Código Penal (Art. 200), se ha previsto la participación de fiscales locales, en la capacitación con los inspectores del trabajo de manera articulada.

Derecho de Asociación.

En cumplimiento del Convenio 87 de la OIT, la legislación colombiana en el Código Sustantivo del Trabajo establece que un sindicato adquiere su personería jurídica por el simple hecho de reunir a sus fundadores y celebrar la Asamblea Constitutiva. En los últimos dos años se han creado 791 sindicatos que constituyen un 48% más que los creados en los años 2010 y 2011 (536). El Gobierno de manera consensuada con las organizaciones sindicales elaboró un decreto que determina que las personas pueden afiliarse a varias organizaciones sindicales, siempre que paguen la cuota sindical en cada una de ellas, sin excepción alguna.



La negociación colectiva ha tenido un fuerte incremento en los dos últimos años, mientras que en el 2010 y 2011 se suscribieron 443 acuerdos colectivos, en el 2012 y 2013 ha alcanzado la cifra de 840 negociaciones, lo que significa un incremento del 90% con respecto al período anterior.

Con respecto a los contratos sindicales, en los dos últimos años se han registrado 1582 contratos sindicales frente a 114 en los años 2010 y 2011. Hay que mencionar que los contratos sindicales son una figura amparada por la legislación colombiana y, estimulada por algunas organizaciones sindicales, es decir, que no hay un rechazo unificado a esta figura jurídica y por el contrario, en ocasiones la promueven.

El Ministerio del trabajo en cumplimiento de la sentencia C-465 del 9 de julio de 2008 y del convenio 87 de la OIT, es absolutamente respetuoso de la libertad de organizar sindicatos, de sindicalización y de la autonomía sindical. Sin perjuicio de estas disposiciones y a raíz de la preocupación tanto de las centrales como del gobierno de la proliferación indebida de sindicatos de manera consensuada expidió el decreto 2264 de octubre de 2013, mediante el cual se determinó que las personas pueden afiliarse a varios sindicatos, siempre que paguen la cuota sindical en cada de ellos, sin excepción alguna.

De igual forma expidió la Resolución 810 del 2014 que reglamenta el procedimiento interno del registro sindical de las organizaciones sindicales y establece los requisitos del trámite interno para proceder al registro sindical.

VI. SERVICIOS ESENCIALES

El compromiso en relación con este tema, es la recopilación de la doctrina, precedentes judiciales y jurisprudencia colombiana que han delimitado la definición de servicios esenciales y su difusión a los inspectores de trabajo frente a este tema.

A través de las capacitaciones que se realizan a los inspectores y actores tripartitos se ha orientado sobre este tema, de igual forma en la Comisión Nacional de Concertación se está analizando estos aspectos y se inició el debate sobre la huelga en el sector público.

VII. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

El plan señalaba la cooperación y trabajo conjunto con la OIT para asesoramiento y asistencia técnica de la OIT en la aplicación de las medidas contempladas en este documento relacionadas con los derechos laborales.

En cumplimiento de este compromiso el Gobierno Colombiano ha realizado aportes desde el 2011 a la OIT por más de tres millones de dólares para la realización de acciones en derechos fundamentales. De igual forma, en Colombia se desarrolla el proyecto "Promoción del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo en Colombia" el cual está siendo financiado con recursos de cooperación internacional del Departamento del Trabajo de Estados Unidos, y ejecutado por la OIT, el objetivo principal de de este proyecto es fortalecer los mecanismos gubernamentales de protección de los derechos fundamentales en el trabajo, en particular la libertad sindical y la negociación colectiva, mediante el fortalecimiento del sistema de inspección, vigilancia y control, los mecanismos de dialogo social y la capacidad institucional del Gobierno colombiano



para mejorar las medidas de protección de líderes, miembros, activistas y organizadores sindicales y combatir la impunidad de los actos de violencia.

Se estableció la metodología del programa de capacitación definiendo las siguientes líneas de trabajo:

- a) Diseñar cuatro guías prácticas, como herramientas jurídicas que permitan facilitar el desarrollo de las actividades a cargo de los Inspectores de Trabajo, estandarizar sus procesos y así lograr ser más eficientes y eficaces. Difundir y sensibilizar de una manera pedagógica y participativa, dichas guías prácticas.
- b) Entrenar y formar a los funcionarios del nivel territorial del Ministerio del Trabajo de Inspección Vigilancia y Control sobre los siguientes cuatro ejes: (i) Procedimiento Administrativo Laboral (ii) Formalización del empleo e intermediación laboral (iii) Derecho Colectivo y de Solución de Conflictos y (iv) Competencias de Inspección, Vigilancia y Control.
- c) Realizar una capacitación intensiva “Módulo Especial: Formalización Laboral”, la cual terminará en una sesión que permita establecer las estrategias para la formalización laboral y la prevención de la conflictividad de cada región, referente a los cinco sectores críticos: Minero; Portuario; Azucarero; Palmero; Floricultor.

Adicionalmente en el marco del proyecto de la OIT, se estableció una programación a desarrollar en el año 2014 y dar continuidad a la formación de los inspectores en los siguientes temas:

Módulo - Derecho colectivo y solución de conflictos

Este módulo está pensado para todos los Directores Territoriales; Coordinadores de Grupo; Inspectores de Trabajo y Profesionales, de los 32 Departamentos del País y todas las 156 Inspecciones de Trabajo.

Hasta la fecha se ha capacitado 25 Directores Territoriales, 40 Coordinadores, 453 Inspectores, 83 profesionales y 44 fiscales locales de la Fiscalía General de la Nación por un total de 645.

Los principales temas que se están desarrollando son: Normas internacionales, fuentes normativas del derecho laboral colectivo, régimen de los sindicatos, negociación colectiva y fuero sindical, y conductas atentatorias contra el derecho de asociación. También incluye una guía práctica de cómo adelantar un proceso sancionatorio administrativo laboral sobre las conductas atentatorias contra el derecho de asociación de conformidad con lo establecido en el artículo 354 del C.S.T. subrogado por el artículo 39 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 26 de la Ley 1453 de 2011, que modificó el Código Penal.

Módulo - competencias inspección, vigilancia y control

Este módulo no sólo contempla la participación de Directores Territoriales; Coordinadores de Grupo; inspectores de Trabajo y Profesionales, sino además a los auxiliares y técnicos, de los 32 Departamentos del País y todas las 156 Inspecciones de Trabajo. Los temas a desarrollar en este módulo corresponden a : Planificación Estratégica, Funciones de Directores y Coordinadores Territoriales, de los Inspectores de Trabajo, técnicas de interacción con los Interlocutores Sociales (escucha activa, comunicación no verbal, etc.), herramientas de coordinación con las Secretarías Técnicas de las Subcomisiones de supervisión y de Revisión de Expedientes



Guías prácticas: El Proyecto ha planteado el desarrollo de documentos prácticos y de consulta, especialmente para los inspectores de trabajo, en este sentido se han desarrollado dos guías durante el 2013, denominadas:

- Guía para el Procedimiento Sancionatorio Laboral
- Guía para la Dosificación de Sanciones

En lo corrido del año 2014, se estarán desarrollando las siguientes guías:

- Guía para Determinar Conductas Atentatorias Contra el Derecho a la Libertad Sindical
- Guía para Determinar las Ambiguas y Disfrazadas Relaciones Laborales

Las guías ofrecen los conceptos básicos que deben conocer los inspectores de trabajo sobre los temas anteriormente relacionados, junto con el análisis jurídico y las sanciones que se deben aplicar según el tipo de violación.

Software para identificar actividades misionales permanentes

Como parte del Programa de Capacitación, se diseñó para los inspectores de trabajo la Ficha de Encuesta Actividades Misionales Permanentes, la cual recoge los instrumentos jurídicos de manera práctica que están contemplados en el Art. 63 de la Ley 1429 de 2010 y el Decreto 2025 de 2011. Esta ficha resulta ser de gran utilidad para los inspectores de trabajo, con el fin de determinar si las empresas están subcontratando las actividades misionales permanentes. Este módulo se espera iniciar el 15 de mayo del año en curso.

VIII. PROGRAMA DE PROTECCIÓN

Establece el plan que debía emitirse una resolución ampliando el alcance de la cobertura del Programa de Protección, con el fin de incluir: i. activistas sindicales, ii. personas con la expectativa seria y real de asociarse como sindicato, y iii personas que han dejado de ser sindicalistas o que están bajo amenaza debido a sus actividades anteriores, garantizar los recursos presupuestales necesarios, elaborar un plan de choque para poner al día las solicitudes pendientes de sindicalistas, en la evaluación del riesgo en las aplicaciones al programa de protección, la expedición de un decreto que reforme la naturaleza y funcionamiento del comité interadministrativo que revisa las evaluaciones de riesgo y modificar la Resolución 1240 de 2010 para la protección de los maestros amenazados.

En cumplimiento de estos compromisos se amplió la cobertura del programa (Resolución 716 del 6 de abril de 2011), incluyendo la categoría de activista sindical como población objeto del programa de protección y se expidió el Decreto 4912 del 26 de diciembre de 2011 que reforma la naturaleza y funcionamiento del CRER, cambiando el nombre por CERREM (Comité de Evaluación de Riesgos y Recomendación de Medidas), Se realizó el plan de choque para poner al día las solicitudes pendientes de niveles de riesgo.

El Ministerio de Educación expidió la resolución 3900 de mayo de 2011 "Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 1240 de 2010 que establece el procedimiento para la protección de docentes y directivos docentes.

El Gobierno Colombiano continúa fortaleciendo el programa de protección. Para 2011 el presupuesto del programa fue de 22 millones de dólares, en el 2013 el presupuesto del programa fue de 45 millones de dólares, protegiendo a 671 líderes sindicales.



IX. REFORMA A LA JUSTICIA PENAL

El compromiso en este capítulo consistía en la asignación de noventa y cinco (95) investigadores de tiempo completo de la policía judicial, para apoyar a los Fiscales encargados de las investigaciones penales que involucran sindicalistas y activistas, capacitación a investigadores y fiscales, cooperación con el Gobierno de Estados Unidos para programas de formación, realización por parte de la Fiscalía de un estudio de análisis de sentencias de homicidios de sindicalistas y activistas, establecimiento de los centros de atención a las víctimas con asistencia especializada en casos de derechos humanos, incluidos los casos laborales, reuniones periódicas con cada una de las centrales obreras y la Escuela Nacional Sindical (ENS) para lograr una conciliación de las cifras de homicidios de sindicalistas reportados por la base de datos de la ENS y la de la Fiscalía General, la expedición de directrices internas a los fiscales, divulgación pública los resultados de las sentencias.

En cumplimiento de estos compromisos se expidió la Directiva 013 del 19 de abril de 2011 que desarrolla en plan de destinación de 100 funcionarios de policía judicial para luchar contra la impunidad de los delitos que afectan la población sindical. Se expidió la Orden de servicio No. 149 de la DIJIN, para atender el compromiso de la Directiva 013.

La Fiscalía General de la Nación, realizó en el año 2011 un estudio sobre las sentencias proferidas dentro de los procesos penales iniciados por delitos cometidos contra personas que ostentaban la calidad de sindicalistas para el momento de los hechos: *“Judicialización de los Crímenes Contra Sindicalistas - Análisis de las Sentencias Proferidas de 2000 A 2011 por la Justicia Colombiana”*

La Subunidad encargada de los casos de violencia antisindical hoy cuenta con 24 Fiscales Especializados, quienes conocen con exclusividad la temática en las ciudades de Bogotá, Cartagena, Barranquilla, Neiva, Cali, Villavicencio, Medellín y Pasto que actúan ante tres jueces especializados. Esta sub Unidad, después de un trabajo de descentralización, basado en el número y la intensidad de la violencia antisindical en las regiones, asignó fiscales en unidades satélites que pudieran enfrentar la investigación criminal desde la ocurrencia del hecho y de manera inmediata.

Desde el inicio de la estrategia en el año 2006, se estableció que el proyecto de impulso a casos atendería de acuerdo con los compromisos suscritos en el marco de la OIT los casos reportados dentro del 1787 en instancia ante el Comité de Libertad, situación que era de conocimiento de las partes, tal como lo expresó la CUT cuando señaló los criterios para la selección de los casos, dicha queja inicio en 1994 por querrela interpuesta por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), por asesinatos y otros actos de violencia contra dirigentes sindicales y sindicalistas, de acuerdo con los casos de violencias reportados en la subunidad los casos asignados son 1543 casos asignados en los cuales se han producido 634, sentencias condenatorias.

Se creó la Unidad de Análisis y Contexto, y en atención a la necesidad de seguir avanzando en la investigación y judicialización de los máximos responsables de la violencia perpetrada contra sindicalistas en el país, en el marco de la Directiva 001 de 2012 sobre priorización de situaciones y casos al interior de la Fiscalía General de la Nación, el Comité de Priorización de Situaciones y Casos, órgano rector del modelo propuesto de investigación penal, en su sesión del 16 de octubre de 2012, mediante el acta No. 1 recomendó al Fiscal General que asignara el tema de la violencia antisindical a la Unidad Nacional de Análisis y Contextos – UNAC.



Reparación colectiva para sindicalistas

Con la expedición de la Ley 1448 de 2011, la ley de víctimas, “Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones”, se abrió en el artículo 13 la posibilidad de avanzar en el proceso de reparación colectiva para el movimiento sindical.

Desde el 2012 el Ministerio del Trabajo, la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, el Centro Nacional de Memoria y las Centrales Obreras CUT, CTC, CGT y la Federación Fecode, iniciaron trabajos conjuntos para definir el Plan Integral de Reparación Colectiva del movimiento sindical.

Dentro del marco de la reparación colectiva, el Ministerio del Trabajo desarrolló de manera concertada con el movimiento sindical, una estrategia integral de comunicación, que va más allá de una campaña publicitaria, en la medida en que abarca diversos medios y escenarios, que contribuyen a crear una transformación cultural del tema sindical. En este orden de ideas, se busca que haya un progresivo ingreso de personas al sindicalismo, entendiéndolo como la plataforma idónea para el desarrollo social del país. Así mismo, se busca que la ciudadanía comprenda que varios de los derechos laborales que hoy tienen, vienen de luchas dadas por los sindicatos; estos logros se han transformado en derechos de los que hoy todos somos gozamos.

Con esta campaña se buscan los siguientes objetivos:

1. Eliminar el estigma que se le ha impuesto al sindicalismo colombiano
2. Evidenciar la victimización de la que ha sido sujeto el movimiento sindical por parte de diversos actores en el marco del conflicto armado.
3. Difundir la importancia del sindicalismo para una sociedad democrática.
4. Dar a conocer los logros históricos del sindicalismo y su impacto positivo en la vida de los ciudadanos.
5. Presentar al movimiento sindical como una organización indispensable para democracia, protector y garante de los derechos laborales; que defienden los derechos humanos, el trabajo decente, el desarrollo humano, el avance social y la igualdad de oportunidades entre muchas otras misiones.

X. MECANISMO DE SEGUIMIENTO:

Se realizan reuniones periódicas con el Gobierno de Estados Unidos para hacer seguimiento a los compromisos cumplidos y realizar las acciones de mejora que deba surtir.

El 4 y 5 de junio de 2013 se llevó a cabo en Washington D.C. la reunión del Consejo de Asuntos Laborales del APC, presidido por el Ministro de Trabajo, Rafael Pardo, y por el Secretario del Trabajo de Estados Unidos, Seth D. Harris. El Consejo revisó los mecanismos nacionales, instituciones y procedimientos que cada Parte ha establecido para avanzar en los compromisos en el marco del Capítulo Laboral del APC, lo cual incluyó por parte de Colombia la visión del nuevo Ministerio de Trabajo y las actividades adelantadas por el Gobierno para fortalecer la capacidad institucional, y la aplicación y el cumplimiento de la legislación laboral.



CONCLUSIONES

El Gobierno Colombiano ha cumplido puntualmente los compromisos internacionales pactados en el plan, señalar lo contrario, sería no solo injusto para el Gobierno sino para los actores sociales que conjuntamente han puesto su empeño en mejorar las relaciones laborales.

Del documento se puede concluir que Colombia ha cumplido con cada uno de los compromisos del plan de acción, lo cual permitió mejoras en:

Fortalecimiento Institucional:

- Creación del Ministerio del Trabajo y de 480 nuevos cargos de inspectores de trabajo. Pasando de una planta de 424 en 2010 a 904 en 2014, lo que significa un crecimiento del 113%
- Creación de la Unidad Especial del Servicio Público de Empleo.

Trabajo digno y de calidad para todos

- Se disminuyó la tasa de desempleo en 0,7 puntos porcentuales por mes, ubicándose en el año 2013 en el 9,6%.
- "La cifra del número de empleos que se ha creado en estos tres años subió a 2 millones 200 mil empleos.



- Diseño de política en formalización laboral, se orientó la transformación de trabajos en condiciones precarias a relaciones laborales con vocación de permanencia. Estos acuerdos generaron condiciones de empleo formal para 12.051 trabajadores.
- Se formalizaron 530.000 empleos.
- El crecimiento mensual promedio del número de personas cotizantes beneficiadas por la ley en el año de su implementación (2011) fue de 13.9%, este crecimiento continúa siendo positivo y para el 2013 fue de 1.7%.

Ni un trabajador sin protección social

- Protección social al adulto mayor. Se pasó de 482.036 cupos a 1.258.737
- Puesta en marcha del nuevo modelo de desempleo atendiendo 20.000 desempleados al mes
- Entre los años 2012 y 2013, 899 mil personas se afiliaron al sistema pensional. Adicionalmente el Gobierno Nacional creó el Sistema de Pensión Familiar que proyecta beneficiar a 5 mil personas por año.
- El total de afiliados promedio en el año 2013 al Sistema General de Riesgos Laborales fue de 8.475.437 presentando un crecimiento respecto a la vigencia 2010 del 17% y del 13% respecto a la vigencia 2011.
- Con la decisión del Gobierno de la ratificación del convenio 189, se expidieron importantes normas para la cobertura a las empleadas del servicio doméstico se pasó de 8.000 trabajadores domésticos afiliadas a Cajas de Compensación Familiar a 30.000

Puentes para el encuentro de empleadores y trabajadores

- Se fortaleció el Diálogo Social en Colombia, la Comisión Nacional de Concertación y Políticas Salariales se reúne periódicamente en el presente año se ha reunido 14 veces, y se ha discutido importantes reformas laborales. Se concertó el salario mínimo en dos oportunidades desde la firma del plan de acción
- Se realizó por primera vez en la historia de Colombia una negociación colectiva en el Sector Público.
- 32 subcomisiones en los Departamentos de Colombia en funcionamiento.
- 7 Subcomisiones temáticas en funcionamiento.
- En cumplimiento del Decreto 1092 de 2012, se ha desarrollado la negociación con las organizaciones de empleados públicos, lográndose 40 acuerdos en el nivel nacional, 80 en el orden departamental y 116 acuerdos en el nivel municipal, lo que significa que fueron suscritos 236 acuerdos.
- La Comisión Especial de Tratamiento de conflictos ante la OIT (CETCOIT) ha logrado 46 acuerdos en casos de alta conflictividad.
- Se crearon 791 organizaciones sindicales nuevas, que constituyen un 48% más que los creados en el periodo 2010-2011 (536).
- Se ha incrementado el número de convenciones colectivas desde la firma del plan de acción en el año 2011, se pasó de 440 convenciones colectivas a 840, lo que significa un aumento del 90%

De la calidad del trabajo depende la calidad del trabajador

- La tercerización laboral se encuentra proscrita en los eventos en que ésta sea usada para suplir cargos que desarrollen actividades misionales de carácter permanente.
- El SENA ubicó a 166.484 personas en el mercado laboral de las 981.142 inscritas y orientó a 386.910 desempleados para que se vincularan como empleados. Se reportaron 412.mil aprendices en formación técnica, tecnológica y especializada, 749 mil en formación Técnica Laboral y 4.5 millones en Formación Complementaria.



La idea del trabajo en los nuevos tiempos

- Se han impulsado campañas para incentivar el derecho de asociación y libertad sindical.
- Se impulsó la política del teletrabajo, 100 empresas han firmado pacto por teletrabajo
- Se expidió la Ley 1618 de 2013 que dispone la garantía de los derechos de la población con discapacidad.
- Diseño de política pública nacional de equidad laboral con enfoque de género

Lucha contra la violencia e impunidad

- Aumento significativo en el número de sentencias al pasar de 1 en el año 2001 a 78 solo en el año 2013, para un total de 608 sentencias condenatorias.
- Se aumentó el presupuesto para la protección de sindicalistas en 585% al pasar de 6.857.998 dólares en el año 2001, a 47 millones de dólares en el año 2013. Desde el 2001 hasta la fecha se han invertido US 222.378.459
- Se expidió la Ley 1448 de 2011, la ley de víctimas, “Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones”, y se abrió en el artículo 13 la posibilidad de avanzar en el proceso de reparación colectiva para el movimiento sindical.
- La Fiscalía General de la Nación se reúne periódicamente con los actores sociales en el marco de la Comisión Interinstitucional de Derechos Humanos para tratar los avances en materia de lucha contra la impunidad.

Avances Reglamentarios y Legislativos

Honrando los compromisos adquiridos el Estado Colombiano ha realizado esfuerzos tanto en la legislación como en la práctica para proteger los derechos de los trabajadores, continuar avanzando en las garantías laborales y el cumplimiento de los convenios de la OIT que Colombia ha ratificado. En este sentido a continuación citamos algunos de los desarrollos relevantes en esta materia:

- Ley 1429 de diciembre de 2010, Ley del primer empleo y la formalización laboral
- Ley 1444 del 4 de mayo de 2011, Se escinden unos Ministerios y se reorganiza el Ministerio del Trabajo.
- Ley 1453 del 24 de junio de 2011, reforma el Código Penal, penaliza el incumplimiento al derecho de asociación y el uso indebido de los pactos colectivos.
- Decreto 2025 de junio 2011, reglamenta el control al uso abusivo de cooperativas.
- Decreto 4108 de noviembre 2011, Creación del Ministerio del Trabajo
- Ley 1562 de julio 2012, Reglamenta sistema de Riesgos laborales y dicta disposiciones en salud ocupacional
- Ley 1595 diciembre de 2012, aprueba convenio trabajo decente trabajadores(as) Domésticos.
- Se expidió la Ley 1448 de 2011, la ley de víctimas, “Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones”, y se abrió en el artículo 13 la posibilidad de avanzar en el proceso de reparación colectiva para el movimiento sindical.



- Decreto 100 de enero de 2012- Reglamenta cancelar la multifiliación en el Sistema General de Riesgos Laborales.
- Decreto 884 de abril 2012, reglamenta, promueve y regula el teletrabajo.
- Decreto 1092 de mayo de 2012, regula la negociación colectiva en el sector público
- Ley 1610 de enero 2013, reglamenta el sistema de inspección y vigilancia y promueve la suscripción de acuerdos de formalización.
- Ley 1636 de junio de 2013, Mecanismo de Protección al Cesante
- Ley 1502 de 2011 por la cual se regula la adopción de la semana de la seguridad social y el programa de seguridad social para todos.
- Ley 1643 del 12 de julio de 2013 por la cual se faculta el acceso a los servicios prestados por las Cajas de compensación familiar en favor de los pensionados.
- Decreto 2595 de 2012 por el cual se modifica la estructura de la Superintendencia de Subsidio Familiar y se determinan sus funciones.
- Decreto 34 de enero 2013, Regula el poder preferente, garantías para adelantar investigaciones.
- Decreto 604 de 2013, reglamenta el acceso y operación del Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos –BEPS.
- Decreto 721 de 2013, regula la afiliación de los trabajadores del servicio doméstico al Sistema de Compensación Familiar
- Decreto 722 de abril 2013, reglamenta la prestación del Servicio Público de Empleo
- Decreto 723 de abril 2013, reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales.
- Decreto 1352 de Junio de 2013- regula la organización y funcionamiento de las Juntas de calificación de Invalidez.
- Decreto 2264 de octubre de 2013, reglamenta la cuota y cuotas sindicales
- Decreto 2616 de noviembre 2013, regula la cotización a seguridad social por periodos inferiores a un mes.
- Decreto 1637 de Julio de 2013, Define los requisitos de idoneidad de los corredores de seguros en el Sistema General de Riesgos Laborales.
- Decreto 2943 de diciembre de 2013, establece que las incapacidades de origen común de los trabajadores serian pagadas por el empleador los dos (2) primeros días y a partir del tercer día por el Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- Decreto 2852 de diciembre de 2013, reglamenta el Servicio Público de Empleo.
- Decreto 4912 del 26 de diciembre de 2011 que reforma la naturaleza y funcionamiento del CRER, cambiando el nombre por CERREM (Comité de Evaluación de Riesgos y Recomendación de Medidas).
- Resolución 716 del 6 de abril de 2011, que amplía la cobertura del programa de protección, incluyendo la categoría de activista sindical como población objeto del programa de protección
- Resolución 3900 de mayo de 2011 del Ministerio de Educación “Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 1240 de 2010 que establece el procedimiento para la protección de docentes y directivos docentes.



- Decretos de creación cargos de inspectores: Decretos Nos. 1128 del 15 de abril del 2011 y 1732 del 16 de agosto de 2012 y 2112 de 2013.
- Decreto 034 del 15 de Enero de 2013, mediante el cual se reglamenta la figura del ejercicio del poder preferente investigativo y sancionador en cabeza del Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección.
- La ley 1618 de febrero de 2013 por medio de la cual se establece las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.
- Decreto 1987 de 2013 estableció el Pacto Nacional por el Agro y el Desarrollo Rural y en función de la promoción del diálogo social, asignó la Secretaría Técnica al Ministerio del Trabajo conjuntamente con el Ministerio de Agricultura y de Desarrollo Rural.
- Resolución 382 del 20 de Febrero de 2013, mediante el cual se crea la Unidad de Investigaciones Especiales en la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial.
- Decreto 2798 noviembre de 2013, Por el cual se reglamenta el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010.
- Resolución 810 de marzo de 2014 que establece el trámite interno para el registro sindical de organizaciones sindicales de primer, segundo y tercer grado.
- Decreto 89 de enero de 2014, por el cual reglamenta la unidad de negociación y unidad de pliego ó pliegos de peticiones.
- Decreto 160 de febrero de 2014 reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos.
- Resolución 0430 de febrero de 2014 mediante la cual se creó en la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial el Grupo Interno de Trabajo especializado para la Erradicación del Trabajo Infantil.