



## **X INFORME ANUAL**

# **ACUERDO EN MATERIA DE INFORMES ANUALES SOBRE DERECHOS HUMANOS Y LIBRE COMERCIO ENTRE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA Y CANADÁ**

**BOGOTÁ D.C., MAYO DE 2020**

## ÍNDICE

|  |           |
|--|-----------|
| <b>INTRODUCCIÓN .....</b>  | <b>3</b>  |
| <b>I. RELACIONES COMERCIALES ENTRE COLOMBIA Y CANADÁ.....</b>  | <b>5</b>  |
| 1. EXPORTACIONES.....  | 6         |
| 2. IMPORTACIONES .....   | 10        |
| 3. INVERSIÓN.....  | 13        |
| 4. EVOLUCION, ADMINISTRACIÓN E IMPLEMENTACION DEL TLC .....  | 13        |
| 5. ACCIONES Y LOGROS EN APROVECHAMIENTO .....  | 15        |
| 6. PRODUCTOS CON OPORTUNIDAD EN CANADÁ. ....   | 17        |
| <b>II. AVANCES EN MATERIA LABORAL .....</b>  | <b>19</b> |
| 1. AVANCES LABORALES PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2018-2022, PACTO POR COLOMBIA, PACTO POR LA EQUIDAD. .... | 19        |
| 2. APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL.....   | 33        |
| 3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....  | 46        |
| 4. PROGRAMA DE PROTECCIÓN A DIRIGENTES Y ACTIVISTAS SINDICALES. ....                                       | 56        |
| <b>III. AVANCES EN MEDIO AMBIENTE .....</b>  | <b>68</b> |
| 1. COMITÉ DEL MEDIO AMBIENTE .....   | 68        |
| 2. PROYECTOS DE COOPERACIÓN MEDIO AMBIENTALES. ....  | 68        |
| <b>IV. AVANCES EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS.....</b>   | <b>70</b> |

## INTRODUCCIÓN

1. El presente Informe está dirigido al Honorable Congreso de la República de Colombia en virtud del “*Acuerdo en materia de informes anuales sobre derechos humanos y libre comercio*” (Ley 1411 de 2010), suscrito por Colombia y Canadá el 27 de mayo de 2010. El texto que a continuación se reproduce es el resultado de un ejercicio interinstitucional en el que participaron el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo; el Ministerio de Relaciones Exteriores; el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.
2. Con sujeción al Acuerdo suscrito con el Estado canadiense, el informe aporta información útil para conocer avances en materia comercial, ambiental y laboral que han coadyuvado a avanzar en la garantía material de los Derechos Humanos en el territorio nacional.
3. El *Acuerdo de Libre Comercio entre la República de Colombia y Canadá* (en adelante, el TLC), fue suscrito el 21 de noviembre de 2008 en la ciudad de Lima, Perú.
4. Luego de la ratificación del TLC por ambas partes, éste entró en vigor el 15 de agosto de 2011. A partir de esa fecha, comenzó a ser aplicado el cronograma de desgravación pactado y, desde el 1° de enero de 2017, Canadá solamente mantiene arancel para el azúcar colombiano.
5. En materia de administración del TLC, desde finales de 2011 y principios de 2012 las partes definieron los coordinadores del Acuerdo y los funcionarios delegados para acompañar la implementación y desarrollo del mismo.
6. Desde su creación, la Comisión Administradora del Acuerdo se ha reunido en cuatro oportunidades: En febrero de 2014, en mayo de 2016, en octubre de 2017 y en mayo de 2019. En estos encuentros se han abordado asuntos como Facilitación de Comercio, Medidas Sanitarias y Fitosanitarias (MSF), Inversión, Cooperación, Comercio Transfronterizo de Servicios, Entrada Temporal de Personas, Compras Públicas y Servicios. La Comisión, igualmente, ha analizado medidas para propender por un mayor aprovechamiento mutuo de los beneficios del Acuerdo.
7. Durante la misma ceremonia en que fue suscrito el TLC en 2008, las partes también suscribieron el *Acuerdo de Cooperación Laboral* y del *Acuerdo de Cooperación Ambiental*. Con estos Acuerdos, las Partes contemplan garantizar que las actividades comerciales entre los dos Estados no afecten ni disminuyan la protección del medio ambiente, y establecieron un marco de cooperación mutua para alcanzar estándares de protección ambiental cada vez más altos. En desarrollo del Acuerdo en Materia Ambiental, las Partes establecieron un Comité del Medio Ambiente, compuesto por representantes de cada uno de los Estados. El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible es la entidad delegada por Colombia para dicho Comité.
8. Colombia, como Estado Social de Derecho y una de las democracias más antiguas del continente, concibe el respeto y garantía de los derechos humanos como una Política de Estado y no solo de Gobierno. Son principios que orientan la acción estatal y los fines últimos de sus instituciones, inclusive desde distintas esferas del poder público.

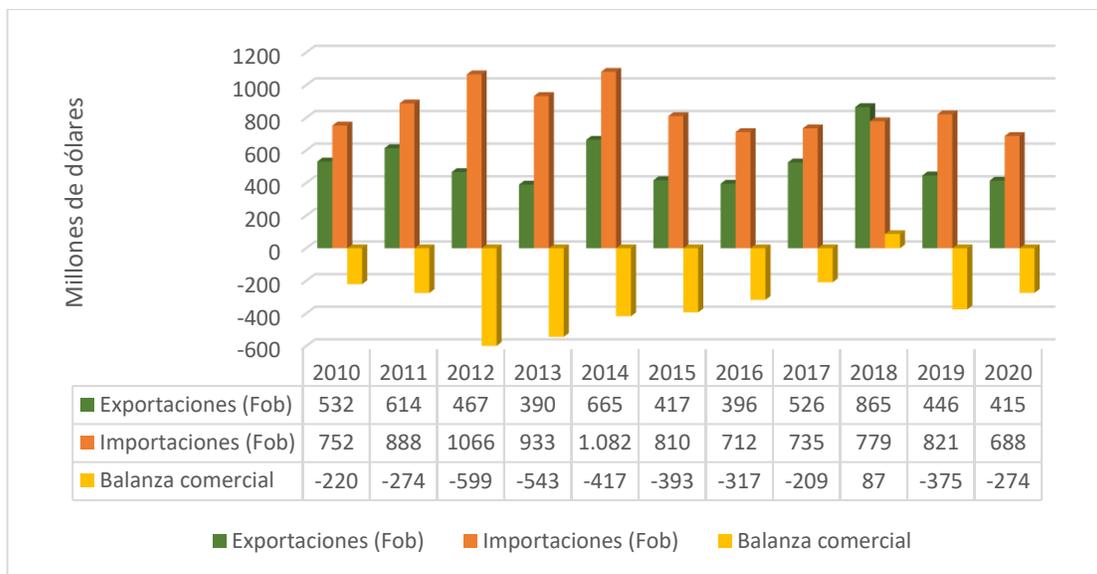
9. Bajo ese enfoque se desarrolla la Política Integral del Estado colombiano en materia de derechos humanos, la cual está fundamentada en 3 ejes centrales: la defensa de la democracia; el respeto irrestricto a los derechos humanos y el reconocimiento de deberes; y el multilateralismo.
10. El Estado avanza en la construcción participativa del Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos con el objetivo de garantizar la promoción, protección y goce efectivo de los derechos humanos; el fortalecimiento de las instituciones encargadas de trabajar temas relacionados con los derechos humanos; y la ratificación y el cumplimiento de los diferentes instrumentos internacionales y las recomendaciones del sistema internacional de los derechos humanos.
11. Los componentes de este Plan incluyen las siguientes materias: 1) Cultura y educación en derechos humanos y paz; 2) Igualdad, no discriminación y respeto por las identidades; 3) Justicia y lucha contra la impunidad; 4) Derechos económicos, sociales, culturales y ambientales; 5) Derechos civiles y políticos; 6) Derechos Humanos y Empresas; 7) Derecho Internacional Humanitario y conflicto armado; 8) Gestión pública transparente y lucha contra la corrupción; y 9) Construcción de paz.
12. Por su parte, la implementación del Acuerdo Final para la terminación del conflicto suscrito en 2016, con la guerrilla de las FARC-EP, constituye parte de la agenda del Gobierno Nacional en materia de estabilización y consolidación. La implementación del Acuerdo Final es un componente transversal del Plan Nacional de Desarrollo y es uno de los objetivos de la política “Paz con Legalidad”, la cual está articulada, a su vez, con la Política Ruta Futuro (problema de las drogas ilícitas) y la Política de Defensa y Seguridad.
13. Ante la pandemia asociada a la COVID-19, el Estado colombiano ha adoptado acciones preventivas en diferentes aspectos y sectores con un enfoque de derechos humanos, conforme a los lineamientos de los diferentes organismos internacionales en la materia. Así, en un compromiso inamovible por el respeto de los Derechos Humanos como política de Estado y no solo de gobierno, y en aras de proteger el derecho a la vida y la salud de los colombianos, el Presidente de la República ordenó un aislamiento preventivo obligatorio, y actualmente, se adelanta la reactivación gradual de la vida económica y social del país.
14. La Alta Consejería para los Derechos Humanos realiza un seguimiento a cada una de las medidas adoptadas, con el fin de garantizar el enfoque de derechos humanos de manera holística y diferencial. Esta información se encuentra publicada en la página web de la Alta Consejería<sup>1</sup>, y consiste en un conjunto de informes y recomendaciones que describen las acciones tomadas por el Gobierno Nacional en favor de todos los habitantes del país, identificando los derechos y poblaciones protegidas, a la vez que resaltan la oportunidad y eficiencia con que el Estado colombiano ha abordado esta problemática, en observancia de los estándares de derechos humanos y en línea con los pronunciamientos de Naciones Unidas y del Sistema Interamericano.

---

<sup>1</sup> Información disponible en: <http://www.derechoshumanos.gov.co/observatorio/publicaciones/Paginas/2020.aspx>

## I. RELACIONES COMERCIALES ENTRE COLOMBIA Y CANADÁ

15. Desde el año 2011 (cuando entró en vigor el acuerdo) y hasta el 31 de diciembre de 2020, Colombia acumuló exportaciones a Canadá por valor de USD 5.201 millones, mientras que las importaciones sumaron USD 8.514 millones. El mayor registro del flujo comercial de mercancías se presentó en el año 2014, cuando alcanzó USD 1.746 millones.
16. En 2018 de nuevo se presenta un crecimiento importante y el comercio total alcanzó un valor de USD 1.643 millones lo que equivale a un crecimiento de 30% en comparación con el año anterior. En 2019, el comercio total de bienes alcanzó US\$1,267 millones, que representó un decrecimiento de 23% respecto a 2018. En 2020, el comercio total de bienes alcanzó USD 1.103 millones, y creció 13% respecto a 2019.



Fuente: DIAN-DANE-OEE, Elaboró DRC

17. Durante el periodo comprendido entre 2010 y 2020, la balanza comercial entre Colombia y Canadá ha registrado déficit constante, con excepción de 2018 cuando se observa un superávit de USD 87 millones. No obstante, en el periodo comprendido entre 2012 y 2017 el déficit se redujo a una tasa promedio anual de 19%, al pasar de USD 600 millones en 2012 a USD 209 millones en 2017. En 2019 nuevamente se registra déficit, esta vez, de US\$375 millones que se explica principalmente por la caída de las exportaciones minero-energéticas. En efecto, durante ese año, las exportaciones de oro pasaron de US\$203 millones en 2018 a cero en 2019. Situación similar se observa en las ventas de aceites crudos de petróleo, cuyas ventas alcanzaron US\$140 millones en 2018, y no hay registro de ventas en 2019.
18. En 2020, la balanza comercial registra déficit de US\$273,5 millones, monto inferior al reportado en 2019 cuando el mencionado desbalance alcanzó US\$ 374,8 millones de dólares. Esta situación se explica por la caída en las ventas de productos minero-energéticos (27%), carbón y accesorios de tubería.

19. La contracción de las importaciones y la reducción en la caída de las exportaciones, que en 2020 lograron recuperarse al reducir su caída a 7% (en 2019 cayeron 48%), generaron un menor déficit en la balanza comercial con Canadá en el año 2020.
20. En el año 2020, Canadá ocupó el puesto número 18° dentro de los principales destinos de las exportaciones colombianas aumentando dos posiciones con respecto al año anterior y representó el 1,3% del total exportado al mundo. En cuanto a importaciones, Canadá es el proveedor número 11° para Colombia a nivel mundial y participa con 1,7% del total de las compras colombianas.

## **1. EXPORTACIONES**

21. Las exportaciones promedio anual de Colombia a Canadá entre 2011 (año de entrada en vigor del acuerdo) y 2020 correspondieron a USD 520 millones. El valor más alto se registró en 2018 cuando estas ventas alcanzaron USD 865 millones, debido al aumento de las exportaciones de productos minero-energéticos, especialmente de oro en bruto. Por otro lado, en 2013 y 2016 se registraron los valores más bajos por USD 390 millones y USD 396 millones respectivamente, debido al decrecimiento en las ventas de aceites crudos de petróleo a tasas de 51% en 2013 y 89% en 2016, como resultado de la caída de los precios internacionales de esos productos.
22. Las exportaciones de Colombia a Canadá alcanzaron USD 415 millones en 2020, y registraron una caída de 7% en comparación con 2019 cuando las ventas alcanzaron USD 865 millones. Lo anterior, debido a caída en las ventas de productos minero-energéticos de 27%, particularmente por la contracción en las exportaciones de hulla y combustibles sólidos similares obtenidos de la hulla y accesorios de tubería. No obstante, se destaca el desempeño positivo en las exportaciones de café y flores que crecieron a tasas anuales del 3% y 1,3%.
23. En el año 2020 las exportaciones lograron recuperarse al reducir su caída a 7% (en 2019 cayeron 48%), por el crecimiento de las exportaciones NME que alcanzaron el valor máximo exportado en el periodo analizado.

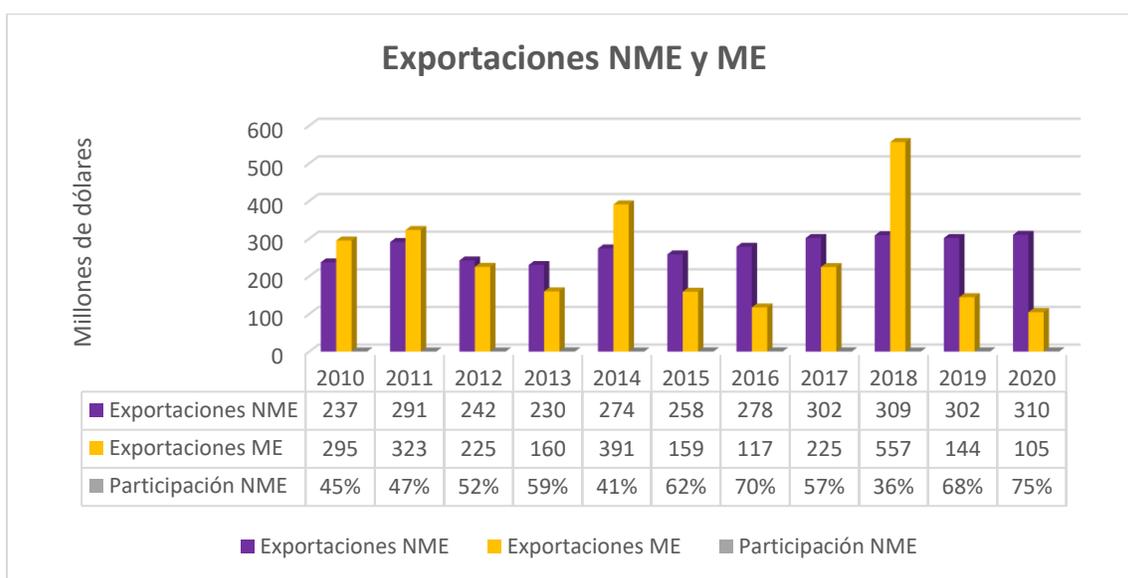
### **1.1. Exportaciones Minero Energéticas – ME**

24. Los productos minero-energéticos registraron una participación promedio de 51% sobre el total de las exportaciones en el periodo comprendido entre 2010 y 2014 y una participación de 39% en el periodo 2015 y 2020.
25. En 2020, las exportaciones de productos minero-energéticos participaron con el 25% sobre el total de las exportaciones de Colombia a Canadá, siendo los principales productos exportados las hullas térmicas, los aceites crudos de petróleo y los carburorreactores tipo gasolina.
26. Los productos minero-energéticos registraron un valor exportado promedio equivalente a USD 246 millones entre 2010 y 2020 con una participación promedio de 44% anual. En este

periodo, el valor más alto se registró en 2018 cuando alcanzó USD 557 millones, mientras que el más bajo se registró recientemente en 2020 con USD 105 millones.

27. Las exportaciones de productos ME registraron un crecimiento anual promedio de 12% anual entre 2009 y 2018, no obstante, en 2019 se registró una caída de 74%, debido a la nulidad en las ventas de oro, producto que había repuntado el año anterior, pues registró ventas por USD 203 millones. Para 2020 el decrecimiento fue de 27% debido a la caída en ventas de hullas térmicas.

28. Las hullas térmicas se destacan y constituyen el principal producto exportado en la categoría de los minero-energéticos durante los últimos 5 años, con un valor promedio de exportaciones de USD 127 millones, y un crecimiento anual de 8% hasta el 2019. No obstante, en 2019 se registró una caída en las ventas (25%) al pasar de USD 176,2 millones en 2018 a USD 131,7 millones, para 2020 continuó la disminución, esta vez de 37%, registrando USD 83 millones.



Fuente: DIAN-DANE-OEE, Elaboró MinCIT

## 1.2. Exportaciones No Minero Energéticas NME

29. Entre 2010 y 2020, las exportaciones de productos NME registraron una tasa de crecimiento promedio anual de 3% y han ganado preponderancia en el mercado canadiense. En efecto pasaron de una tasa de participación promedio anual de 49% entre 2010 y 2014 a una de 59% entre 2015 - 2019 y del 75% en el año 2020.

30. Los bienes NME, registraron un valor promedio exportado de USD 276 millones entre 2010 y 2020 y participaron en promedio con el 56% sobre el valor total exportado durante el periodo de estudio. El valor más alto se registró en 2020 con exportaciones por USD 310 millones y el más bajo en 2013 con USD 230 millones.

31. Las exportaciones de los productos NME han mostrado un comportamiento positivo al pasar de US\$237 millones en 2010, antes de la entrada en vigor del acuerdo, a US\$320 millones en 2020, lo cual representa una tasa de crecimiento promedio anual de 6%.
32. Los productos agropecuarios registraron exportaciones promedio anual por USD 214 millones entre 2010 y 2020 y una participación promedio por año de 78% respecto del total de las ventas de productos NME en el mismo periodo. Las ventas de estos productos han mostrado un comportamiento positivo al pasar de USD 180 millones en 2010 (antes de la entrada en vigor del acuerdo) a USD 238 millones en 2020, con una tasa de crecimiento promedio anual de 3%.

| PRINCIPALES PRODUCTOS EXPORTADOS 2019 |     | PRINCIPALES PRODUCTOS EXPORTADOS 2020 |     |
|---------------------------------------|-----|---------------------------------------|-----|
| PARTICIPACION %*                      |     | PARTICIPACION %*                      |     |
| Café                                  | 39% | Café                                  | 44% |
| Hullas térmicas                       | 30% | Hullas térmicas                       | 20% |
| Accesorios de tuberías                | 2%  | Aceites crudos de petróleo            | 18% |
| Flores                                | 8%  | Flores                                | 9%  |
| Copolímeros de polipropileno          | 1%  | Accesorios de tubería                 | 1%  |

\*Tasas de participación con relación al total de productos exportados

33. Se destacan en esta categoría de productos, el café como principal producto agrícola exportado hacia Canadá que participó con el 44% sobre el total de las exportaciones en 2020.
34. Las flores ocupan la segunda posición en la canasta de productos agrícolas exportados por Colombia a Canadá, con un registró de exportaciones en 2019 de USD 37,2 millones y en 2020 USD 37,6 millones. Entre las principales variedades exportadas en 2020 se encuentran demás flores y capullos (27%), rosas (24%), claveles (22%), pompones (11%) y hortensias (5%).
35. En 2020, las exportaciones de frutas (uchuvas, granadilla, gulupa, pitahaya, entre otras) presentaron un crecimiento de 24% al pasar de USD 3,8 millones en 2019 a USD 4,7 millones en 2020, estos resultados favorables se explican por el aumento en las ventas uchuvas con un 39%.
36. Los productos agroindustriales registraron ventas externas por USD 19 millones por año entre 2010 y 2020 y una participación promedio de 7% sobre el total de las exportaciones de los bienes NME en el mismo periodo. Las ventas de esta categoría de productos mostraron un valor máximo en 2011 (USD 43 millones) y un mínimo (USD 9 millones) en 2014. En 2019 se observa recuperación con un crecimiento equivalente a 45%. Sin embargo esa tasa de crecimiento cae en 2020 a 15%.

37. Los principales productos agroindustriales exportados hacia Canadá en 2020 fueron extractos y esencias de café, azúcar, aceite de palma y sus fracciones, frutos y partes de plantas preparadas o conservadas, café, grasas y aceites, etc.
38. Los extractos y esencias de café el son uno de los principales productos exportados desde Colombia a Canadá, en los últimos cuatro años, este producto ha presentado un comportamiento fluctuante. De un mínimo de USD 0,5 millones en 2018 pasaron a un máximo de USD 6 millones en 2020. El resultado favorable de este último año, se explica por el aumento en las ventas de café soluble liofilizado.
39. El azúcar de caña registró exportaciones promedio de USD 3,9 millones entre 2016 y 2020. En 2020 las exportaciones de azúcar llegaron a USD 4,2 millones presentando un crecimiento del 8% frente a 2019.
40. Otros productos como aceite de palma y fracciones, frutos y partes de plantas preparadas o conservadas y productos de panadería, mostraron un comportamiento positivo en 2020 con crecimientos de 50%, 68% y 27% respectivamente.
41. Los productos industriales registraron ventas anuales por USD 43 millones y una participación promedio de 15% anual durante el periodo entre 2010 y 2020. Este grupo de productos ha mostrado un crecimiento anual de 3% en el periodo comprendido entre 2010 y 2020. El valor más alto se registró en 2018 por USD 63 millones. En 2020 se presentó un decrecimiento de 15% en comparación con 2019.
42. La canasta de bienes industriales exportados, en el periodo entre 2016 y 2020, estuvo concentrada en un promedio de 59% en 10 grupos productos. Los accesorios de tubería de fundición, hierro o acero fueron el principal producto industrial exportado por Colombia a Canadá. Entre 2016 y 2018 se observó un crecimiento sostenido de las exportaciones, sin embargo, en 2019 y 2020 las ventas de este producto se redujeron en 43% y 61% respectivamente. Los más exportados en esta categoría de productos fueron los codos, curvas y manguitos.
43. Los polímeros de propileno registraron una tasa de crecimiento de 12% entre 2016 y 2020. En este último año se registró un decrecimiento de 71%.
44. Los trajes, conjuntos, pantalones largos, demostraron una tendencia creciente de 2016 a 2019 al pasar de USD 0,5 millones en 2016 a USD 3,5 millones en 2019 y, registrar un crecimiento de 92% anual, sin embargo, en 2020 se detuvo el crecimiento de las exportaciones y esta vez, se registra una caída de 71%. En este grupo, los pantalones largos, pantalones con peto, pantalones cortos corresponden a la principal clase exportada hacia el mercado canadiense.
45. Los medicamentos, clasificados bajo la partida 3004, por el contrario, han registrado una tendencia decreciente entre 2016 y 2018; sin embargo, en 2019 y 2020 se presentó una recuperación de las exportaciones con crecimientos equivalentes al 12% y 17% respectivamente.

### 1.3. Exportaciones de Colombia a Canadá según la región de origen

46. Las estadísticas indican que el Caribe y el Eje Cafetero son las regiones de mayor representación en el total de exportaciones a Canadá, con tasas de 31% y 32% en 2020 respectivamente. La región del Caribe registró exportaciones promedio anual a Canadá de USD 166 millones, mientras que las del Eje Cafetero alcanzó un promedio de USD 177 millones en los últimos cinco años.
47. La región Centro – Oriente, registró exportaciones promedio de USD 98,1 millones y una participación de 21% en 2020. Otras regiones han presentado una menor participación, como la región Centro – Sur que registró ventas promedio de USD 41 millones y una participación de 10%. La región del Pacífico exportó un promedio anual de USD 26,6 millones, representando el 5% sobre el total de las exportaciones del año 2020.
48. Los principales productos exportados hacia Canadá por cada región durante el 2020 fueron:
- Caribe: Hullas térmicas 66%, accesorios de tubería, fundición, aceites crudos de petróleo 14%, codos, curvas y manguitos 3%.
  - Eje Cafetero: Café 75%, flores 7%, café soluble 4%.
  - Centro – Oriente: Flores 33%, café 23%, grupos electrógenos de corriente alterna 7%, dátiles, higos, piñas, aguacates 5%.
  - Centro – Sur: Café 99%, dátiles, higos, piñas, aguacates 1%.
  - Pacífico: Café 59%, azúcar de caña 14%, acumuladores eléctricos de plomo 9%, productos de confitería 5%.

## 2. IMPORTACIONES

49. Desde la entrada en vigor del acuerdo, las importaciones de Colombia desde Canadá han mantenido un flujo de comercio fluctuante. Entre el 2009 y el 2019 registraron una tasa de crecimiento anual de 3%, el valor más alto se registró en 2014 por USD 1.082 millones y el más bajo en 2009 por USD 626 millones. En 2019, las importaciones llegaron a USD 821 millones, presentando un incremento de 5% respecto a 2018.
50. En 2020 las importaciones colombianas de productos canadienses sumaron USD 688 millones y cayeron 16% debido fundamentalmente a las menores compras de papel, (que pasaron de US\$ 21 a US\$ 11,34 millones), medicamentos de uso humano (que pasaron de USD 39 millones a US\$35 millones) y de abonos (que registraron US\$58 millones en 2019 y sumaron USD 47 millones en 2020). En todo caso se destaca el crecimiento del 8,8% en el principal producto de importación: El trigo.
51. Los productos agropecuarios importados desde Canadá a Colombia, representaron en promedio el 39% dentro de las importaciones totales durante el periodo entre 2010 y 2020 y un valor promedio de compras por USD 321 millones. Desde 2010 (año antes a la entrada en vigor del acuerdo), las importaciones de este grupo de productos han presentado un crecimiento de 7% anual.

52. En 2020, las importaciones de productos agropecuarios alcanzaron USD 385 millones, registrado un crecimiento de 9% en comparación con 2019, así mismo, participaron con 56% sobre el total de las importaciones de Canadá desde Colombia.

| PRINCIPALES PRODUCTOS IMPORTADOS |     | PRINCIPALES PRODUCTOS IMPORTADOS    |     |
|----------------------------------|-----|-------------------------------------|-----|
| 2019                             |     | 2020                                |     |
| PARTICIPACIÓN %                  |     | PARTICIPACIÓN %                     |     |
| Trigo                            | 34% | Trigo                               | 44% |
| Abonos                           | 7%  | Lentejas secas                      | 9%  |
| Lentejas                         | 6%  | Abonos                              | 7%  |
| Medicamentos para uso humano     | 5%  | Medicamentos para uso humano        | 5%  |
| Papel                            | 3%  | Los demás aviones y demás aeronaves | 2%  |

\*Tasas de participación con relación al total de productos exportados

53. Trigo y morcajo ha sido el principal producto de importación de Colombia desde Canadá, en los últimos años, participando con más del 35% sobre las importaciones totales. En 2020, las importaciones de este producto alcanzaron USD 305,6 millones y crecieron 8,7%.

54. Las hortalizas de vaina secas desvainadas, es el segundo productor agropecuario más importado desde Canadá. En 2020, las importaciones de este producto representaron el 9% del total, alcanzaron USD 61,5 millones, y crecieron 22% respecto a 2019.

55. La carne de especie porcina, es el tercer agrícola en importancia. No obstante, en 2020 estas importaciones cayeron 74%, al pasar de USD 8,1 millones en 2019 a USD 2,1 millones en 2020.

56. Productos agroindustriales: Esta categoría de productos ha participado durante el periodo 2010-2020 con un promedio anual 2% sobre el total de las importaciones de Colombia desde Canadá. Su valor promedio de USD 20,3 millones. En 2020, estas importaciones alcanzaron USD 18,4 millones, registrando un leve decrecimiento respecto a 2019.

57. Las preparaciones alimenticias, principalmente los complementos alimenticios que contengan vitaminas y minerales, ha sido el principal producto agroindustrial importado por Colombia desde Canadá, con importaciones promedio de USD 7,9 millones anuales y una participación de 1% sobre el total importado en los últimos cinco años. En 2020, las importaciones de este producto alcanzaron USD 11,5 millones, el mayor valor registrado en los últimos cinco años.

58. Otros productos agroindustriales importados desde Canadá son: los aceites de nabo, colza y mostaza y los demás azúcares, incluida la lactosa.

59. Productos industriales: Los productos industriales han registrado un valor promedio importado de USD 486 millones y representaron en promedio 41% sobre el total de las importaciones

entre 2010 y 2020. En 2020, las importaciones alcanzaron USD 283 millones, registrando un decrecimiento de 28% respecto a 2019.

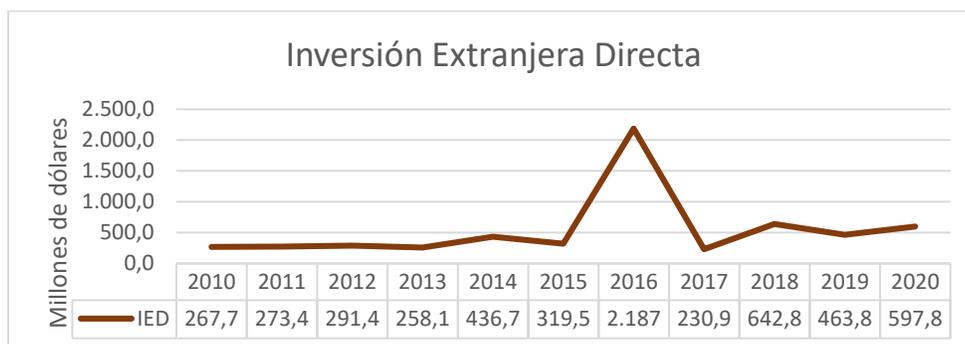
60. Diez productos industriales importados por Colombia desde Canadá concentran en promedio el 57% del total de las importaciones entre 2010 y 2020.
61. Se destacan entre ellos, los abonos minerales o químicos potásicos, especialmente el cloruro de potasio, ha sido el principal producto industrial importado por Colombia desde Canadá, registra un valor importado de USD 41,2 en 2020 y un decrecimiento en las compras de 19% con respecto a 2019.
62. Las importaciones de medicamentos, han registrado un decrecimiento promedio anual de 9%, al pasar de USD 52 millones en 2016 a USD 35,3 en 2020. El principal producto importado en 2020 en esta categoría fueron los medicamentos para tratamientos oncológicos o VIH por USD 19,8 millones, seguido por los demás medicamentos para uso humano por USD 9,6 millones.
63. Otros productos importados con alguna significancia son los aparatos de lanzamiento de aeronaves, entre éstos los aparatos de entrenamiento de vuelo en tierra y sus partes y los simuladores de combate aéreo y sus partes y el papel prensa en rollos y hojas que registró importaciones de 11,3 millones, y una caída de 46%.
64. Otros productos como los vehículos para el transporte de personas y productos como las barras y perfiles de los demás aceros presentaron tendencia creciente hasta 2020 cuando las importaciones caen.

#### *2.1. Importaciones de Colombia desde Canadá, Según Región de Origen*

65. Las importaciones de Colombia desde Canadá se han realizado principalmente desde las regiones Centro Oriente y Caribe. en 2020 estas regiones participaron con el 59% y 15% respectivamente. Esta región registró importaciones promedio por USD 442 millones y la región Caribe por USD 120 millones.
66. La región del Pacífico participó en 2020 con el 14,7% sobre el total de las importaciones y registró importaciones promedio equivalente a USD 104 millones entre 2016 y 2020. A su vez, la región del Eje Cafetero participó con el 11% y registró importaciones promedio por USD 78,8 millones. La Centro Sur arrojó una participación inferior al 1% en 2020.
67. Los principales productos importados por cada región durante el 2020 fueron:
  - Centro Oriente: Trigo 43%, los demás medicamentos para uso humano, para tratamientos oncológicos o VIH 9%, lentejas secas 7%.
  - Caribe: Trigo 45%, lentejas 8%, compresores 2%.
  - Pacífico: Trigo 63%, granos 9%, cloruro de potasio 7%, preparaciones para afeitar, desodorantes 4%.
  - Eje Cafetero: Trigo 25%, aviones y aeronaves 15%, papel prensa en roys o en hojas 2%, máquinas de mezclar y amasar 2%.

### 3. INVERSIÓN.

68. Durante el periodo comprendido entre 2000 - 2019, Canadá registró un flujo de inversión extranjera directa acumulada en Colombia de USD 6.768,9 millones, ubicándose en la posición número 8 entre todos los países que invierten en Colombia.
69. La Inversión Extranjera Directa (IED) de Canadá en Colombia durante el año 2017 correspondió a US\$ 230,9 millones, con una reducción importante frente al 2016 año en el que ocupó el primer lugar en el ranking de inversiones en Colombia, resultado que se vio determinado por la compra de ISAGEN de la firma canadiense Brookfield.



Fuente: Banco de la República, Subgerencia de Estudios Económicos, Elaboró DRC

70. Durante el 2018 y 2019, la inversión canadiense en Colombia creció de nuevo y alcanzó USD 643 y US\$ 464 millones respectivamente. En 2019 decreció 28% frente al registro presentado en el año anterior (US\$ 642,8 millones).
71. Cabe resaltar el resultado atípico de la IED de Canadá en Colombia de 2016, cuando la compra de Isagen, por la firma canadiense Brookfield, muestra un salto en la serie. Sin considerar este resultado, durante 2020 la IED de Canadá en Colombia no es superada por ninguno de los registros del decenio, de tal manera que el país se posicionó como el inversor número 5 en Colombia.
72. Según datos de greenfield, por Sectores, el de bienes y servicios mineros y petroleros es el que presenta mayor proporción de la inversión canadiense, 95% en 2020 y el 62% en 2018 y el farmacéutico ocupó el segundo lugar, con 53% en 2019 y el 14% en 2018.

### 4. EVOLUCION, ADMINISTRACIÓN E IMPLEMENTACION DEL TLC

73. El Acuerdo de Promoción Comercial entre la República de Colombia y Canadá fue suscrito en Lima, Perú, el 21 de noviembre de 2008. Este Acuerdo se alcanzó tras cinco rondas de negociación que se llevaron a cabo entre julio de 2007 y julio de 2008. Complementa el TLC un Acuerdo de Cooperación Laboral y un Acuerdo de Cooperación Ambiental firmados en la misma fecha que el Acuerdo Comercial. El Acuerdo comercial entró en vigor el 15 de agosto

de 2011, y fue aprobado mediante la Ley 1363 del 9 de diciembre de 2009 por el Congreso colombiano.

74. Con la entrada en vigor del Acuerdo, comenzó a aplicarse el cronograma de desgravación pactado. Con excepción del azúcar, cuyo cronograma de desgravación termina en 2027, para 2021, Canadá ya ha ejecutado el programa pactado en el TLC con Colombia. Esto significa que salvo los productos excluidos del Acuerdo (lácteos y avicultura), que mantienen tratamiento de Nación Más Favorecida – NMF, toda la oferta exportable Colombiana podrá entrar a Canadá sin necesidad de pagar arancel.
75. Colombia por su parte también cumplió con el cronograma de desgravación pactado para los productos industriales, con lo cual, a partir del año 2020 todos los productos del ámbito industrial originarios de Canadá pueden entrar a Colombia sin pagar arancel. No obstante, aún están en proceso de desgravación los productos más sensibles de la canasta agrícola colombiana, entre ellos, el arroz cuyo cronograma se habrá ejecutado completamente en el año 2032, la leche maternizada o aquella a base de harinas o féculas termina en 2028; el azúcar en 2027, el maíz y sus productos derivados en 2025, los helados tendrán cero arancel en 2024 y las preparaciones alimenticias de porcino, judías, frijol, porotos en conserva, concentraciones a base de té, carne de cerdo y sus preparaciones terminarán en 2023.
76. Los productos que mantienen tratamiento NMF en Colombia y Canadá son: gallos y gallinas, carne de gallo o gallina, leche, suero de mantequilla, mantequilla, pastas lácteas, queso fresco, margarina excepto la líquida, preparaciones de carne, despojos o sangre, azúcar de caña con adición de aromatizantes y colorantes, algunas preparaciones de cacao, mezclas para panadería y helados con contenido de leche. La mayoría de estos productos mantienen contingentes arancelarios OMC.
77. En materia de administración del Tratado, desde finales de 2011 y principios de 2012 se definieron los coordinadores del Acuerdo y los funcionarios delegados para acompañar su implementación y desarrollo. La Comisión administradora del Acuerdo se ha reunido en cuatro oportunidades. La primera vez, al finalizar de febrero de 2014 en Ottawa; el 4 de mayo de 2016 se realizó la segunda reunión en Bogotá; el 24 de octubre de 2017 tuvo lugar la tercera reunión en Ottawa y la cuarta y última reunión se desarrolló en Bogotá el 14 de mayo de 2019 en Bogotá.
78. Las reuniones de la Comisión Administradora han estado precedidas de reuniones de los diferentes grupos, subcomités y comités temáticos, entre ellos, Agricultura, Facilitación de Comercio, MSF, Inversión, Cooperación, Comercio Transfronterizo de Servicios, Entrada Temporal de Personas y Compras Públicas. Dichos encuentros han sido el escenario de los para evaluar los resultados del Acuerdo y planear acciones y gestiones para lograr un mayor y mejor aprovechamiento. Las autoridades sanitarias colombianas y canadienses han analizado en estos foros la evolución del proceso técnico para la admisibilidad de carne bovino de Colombia a Canadá, la negociación de un protocolo para productos orgánicos; los expertos agrícolas han establecido parámetros para la administración de los contingentes previstos en el Acuerdo, se intercambia información y en general se evalúan las condiciones de admisibilidad de productos agrícolas. Otros grupos ha trabajado la actualización de REOS a

la nomenclatura arancelaria vigente, se implementó el artículo 317 del TLC y se han analizado posibilidades de cooperación para la implementación del Acuerdo.

79. Hasta el momento la Comisión Conjunta ha expedido siete Decisiones y entre ellas se destacan las Decisiones 5, que establece la lista de escaso abasto para el Acuerdo y la número 7, que actualizan las reglas de origen a la nomenclatura SA 2017. Lo anterior debido a que estas fueron negociadas en nomenclatura SA 2007.
80. En materia de implementación del Acuerdo, Colombia ha honrado sus compromisos, por ejemplo, en 2016 se expidió la Ley 1816 que estableció el régimen propio del monopolio rentístico de licores destilados y modificó el impuesto al consumo de licores, vinos, aperitivos y similares. El 14 de febrero de 2017 se expidió el Decreto 228 para corregir un error tipográfico en los artículos 49 y 52 del Decreto 185 del 30 de enero de 2012, que implementa condiciones de acceso a los mercados de mercancías agrícolas y no agrícolas del TLC Colombia Canadá. Con la Decisión N° 5 de la Comisión Conjunta Colombia - Canadá lanzan la lista escaso abasto con 73 ítems diferentes. Esta Decisión de 2017 promulgó la reglamentación bilateral para tramitar solicitudes de modificación a la lista escaso abasto (artículo 317 del Acuerdo Comercial), así como el respectivo formato requisitorio. Adicionalmente el MinCIT creó la plataforma de Escaso Abasto para que los empresarios presenten allí sus solicitudes.
81. En virtud del compromiso que tiene el Estado colombiano respecto a la presentación anual del Informe sobre Derechos Humanos frente al TLC con Canadá, el 15 de mayo de cada año, a partir de 2012, el Gobierno, a través del Ministerio de Relaciones Exteriores ha presentado nueve informes anuales sobre Derechos Humanos.
82. Otros actos administrativos implementados en desarrollo del Acuerdo son la resoluciones que anualmente expide el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural para reglamentar la administración de los contingentes de importaciones para carne de porcino, frijol y carne de bovino.

## **5. ACCIONES Y LOGROS EN APROVECHAMIENTO**

83. Productos orgánicos: En el 2017 Colombia presentó a Canadá su interés de negociar un Acuerdo de Equivalencia para el comercio de productos orgánicos con Canadá para impulsar las exportaciones de estos productos. MinCIT, MADR e ICA trabajaron una propuesta para solicitar la Determinación de Equivalencia Orgánica de la Agencia Canadiense de Inspección de Alimentos (CFIA) y esta agencia indicó que en el contexto del nuevo Reglamento de Inocuidad Alimentaria de ese país se espera que la determinación para Colombia pueda ocurrir en el año 2020. Sin embargo, debido a la situación actual de pandemia, este proceso está detenido. En 2021, los equipos técnicos del MADR y MinCIT han retomado este asunto para identificar las necesidades de fortalecimiento del sistema nacional de control.

84. Admisibilidad de carne bovina a Canadá: Las autoridades sanitarias colombianas y canadienses iniciaron desde el año 2015 el proceso de admisibilidad de carne bovina a Canadá. Este proceso fue suspendido por la pérdida de Colombia del estatus de país libre de aftosa con vacunación ante la OIE durante los años 2018 y 2019. A principios de 2020 se notificó a Canadá sobre la restitución del status de libre de aftosa con vacunación para la carne de bovino y en marzo, ese país requirió información sobre el programa vigente en Colombia para fiebre aftosa. ICA ha venido trabajando sobre este particular en los últimos meses. En octubre de 2020, la Agencia Canadiense de Inspección de Alimentos (CFIA) informó al ICA e INVIMA que se encuentra revisando el cuestionario relacionado con el control de la fiebre aftosa en Colombia.
85. Acceso Cannabis de uso medicinal: De manera conjunta entre la DRC y la OALI se gestionaron varios espacios de conversación con Asocolcanna -durante noviembre y diciembre de 2020- para analizar la situación del acceso limitado de cannabis de uso medicinal en el mercado canadiense. En 2021, se está adelantando una revisión jurídica respecto de posibles restricciones a las importaciones de cannabis en Canadá -en el marco de la OMC.
86. Acceso Arándanos: Colombia tiene acceso fitosanitario para todas las frutas y vegetales de exportación. Sin embargo, en 2018, Canadá actualizo los requisitos para blueberries y uvas. En 2019, Colombia inició gestiones para negociar con Canadá la actualización de un protocolo fitosanitario que permita el acceso de arándanos colombianos este mercado. En abril de 2020, la Agencia canadiense de Inspección de Alimentos (CFIA) informó que realizará un análisis de riesgo de plagas para la importación de arándanos a ese país. En diciembre de 2020, el ICA remitió la información solicitada por CFIA y cinco empresas canadienses informaron a PROCOLOMBIA que están interesadas en adquirir productos de nuestro país (Elite, garden flavour bondi, smart natural, wow berry world y cantley gardens)
87. Escaso Abasto: A partir de la primera Comisión Conjunta del TLC, Colombia y Canadá iniciaron la implementación de la Cláusula de Escaso Abasto estipulada en el artículo 317 del Acuerdo. En 2017, la Comisión Conjunta del Acuerdo emitió la Decisión N° 5, mediante la cual las Partes adoptaron el procedimiento bilateral para las solicitudes de Escaso Abasto, así como el formato de solicitudes y la lista bilateral la cual está compuesta por 73 ítems. La implementación de esta cláusula terminó en enero de 2020 por parte de Canadá. A mediados del mes de enero de 2021 Industrias Cannon tuvo su primera exportación (un contenedor de 40pies de toallas - USD \$ 50.000), lo cual es muy representativo en la estrategia de aprovechamiento de acuerdos comerciales.
88. Cooperación para la implementación del Acuerdo: Como resultado de la oferta de recursos de cooperación de Canadá a Colombia en el marco de la negociación de la Alianza Pacífico en 2019, se están desarrollando proyectos de capacitación para empresas y funcionarios sobre las oportunidades que generan los capítulos de compras públicas y comercio electrónico del Acuerdo. También inicio el mes de enero un proyecto con ANALDEX, sobre acceso a mercados y un ejercicio de benchmarking y otros con la gobernación del Huila (Secretaría de minería y agricultura), para ofrecer una guía acerca de cómo desarrollar un plan de trabajo exportador y ofrecer asistencia a clientes y otro sobre prácticas agropecuarias.

Adicionalmente, Colombia presentó -en marzo de 2021 una iniciativa de cooperación orientada a recibir asistencia técnica para que nuestros empresarios exportadores de alimentos tengan un mejor entendimiento de la regulación de inocuidad para el acceso a este mercado.

89. Con el fin de potenciar sectores y productos con alto impacto en las exportaciones para un mejor aprovechamiento del Acuerdo, se han emprendido acciones para derribar barreras al comercio. En consecuencia, se han identificado los principales productos con oportunidad exportadora en el mercado canadiense y sus principales empresas exportadoras, así como los requisitos de acceso exigidos por el mercado canadiense. Con base en este diagnóstico se desarrolla un plan de trabajo para eliminar barreras al comercio de la mano de las empresas.

## **6. PRODUCTOS CON OPORTUNIDAD EN CANADÁ.**

90. Exportaciones Ganadoras en Vigencia del Acuerdo: En general, durante la vigencia del Acuerdo las exportaciones de mercancías no minero energéticas han venido ganado por su mayor participación en el mercado de los exportados a Canadá hasta lograr casi el 75% del total de los exportados en 2020. Por sectores el más representativo son: el cafetero con una participación del 58%, flores con 13%; metalmecánico, frutas, hortalizas frescas y procesadas y textiles y confecciones con tasas de 4% y 3%.
91. Del mismo modo, se ha logrado diversificar la canasta exportadora de mercancías NME (en 2011 el 73% de los productos vendidos a ese mercado eran café y flores y en el 2020 su significancia bajo al 47%), con lo cual empiezan a ganar significancia productos como: codos curvas y manguitos, copolímeros, aceite de palma y sus fracciones, pantalones, claveles, rosas, pompones, crisantemos, productos de la confitería, medicamentos, camperos 4x4, vehículos con motor de émbolo y partes para remolques y semirremolques.
92. Complementariamente se han identificado por PROCOLOMBIA 480 nuevas empresas exportadoras en 2019 y 474 en 2020.
93. PROCOLOMBIA ha identificado oportunidades de acceso al mercado canadiense en cinco sectores y productos:
- AGROALIMENTOS: Aceites y grasas, azúcares y mieles, cacao, café, derivados del cacao, derivados del café, especias, filetes de pescado, flores frescas, follajes, frutas frescas, frutas y hortalizas procesadas, lácteos, legumbres y hortalizas frescas, preparaciones alimenticias diversas, productos de confitería,
  - Productos de panadería y molinería, semillas y frutos oleaginosos.
  - INDUSTRIAS 4.0: Animación digital, audiovisual (cine), mercadeo digital, software empresarial - CRM - ERP - RRHH, software transporte, video juegos.

- METALMECÁNICA Y OTRAS INDUSTRIAS: Aparatos eléctricos, artesanías, artículos de oficina, artículos del hogar, autopartes, maquinaria agrícola, materiales de construcción, muebles - hogar, muebles - oficina.
- QUÍMICOS Y CIENCIAS DE LA VIDA: Cosméticos y productos de aseo, dotación hospitalaria, envases/empaques, farmacéutico, plástico y caucho, químico.
- SISTEMA MODA: Calzado, confecciones, manufacturas de cuero, textiles.

94. Finalmente es importante tener en cuenta que para 2020 el cronograma de desgravación negociado con Canadá se ha cumplido integralmente, excepto por el azúcar cuyo calendario termina en 2027. Esto significa que todos los productos de la oferta colombiana pueden entrar a Canadá sin el pago de aranceles y que todos los agrícolas exportables no requieren admisibilidad, salvo por los arándanos y la carne de bovino.

## II. AVANCES EN MATERIA LABORAL

95. Este capítulo consigna la información aportada por el Ministerio del Trabajo, la Fiscalía General de la Nación y la Unidad Nacional de Protección, en el marco de sus competencias
96. Es perentorio señalar que el Ministerio del Trabajo de Colombia continúa cumpliendo los compromisos enmarcados dentro del capítulo laboral del Acuerdo Comercial con Canadá. El trabajo decente, la defensa del diálogo social y la protección de los derechos y libertades sindicales han sido los ejes centrales del trabajo conjunto con dicho país.

### 1. AVANCES LABORALES PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2018-2022, PACTO POR COLOMBIA, PACTO POR LA EQUIDAD.

97. En el período que comprende el presente informe se ha trabajado en la consolidación del Subsistema Nacional de Formación para el trabajo y la articulación de los programas de emprendimiento enfocados en la población más vulnerable y en situación de pobreza, para responder a su entorno y la dinámica del mercado, promoviendo en la misma la generación de ingresos y la inclusión productiva en contextos urbanos y rurales a través del emprendimiento, así como el acceso a esquemas de protección y seguridad social, buscando dinamizar el crecimiento económico y alcanzar el mayor desarrollo del país y de sus regiones, promoviendo la garantía de los derechos de los trabajadores a nivel individual y colectivo, el respeto a los principios del Trabajo Decente y la implementación del Plan Nacional de Inspección, Vigilancia y Control en el Trabajo.
98. En el presente documento se presentarán los avances normativos que el Ministerio del Trabajo ha realizado, relacionados con los artículos 164, 195, 193 y 196 del Plan Nacional de Desarrollo, así como las acciones, normas y estrategias adelantadas por esta cartera, con el fin de avanzar en el trabajo decente:

#### a. Avances Normativos Año 2020.

*a.1. Artículo 164- Fortalecimiento Empresarial de las Organizaciones de la Economía Solidaria.*

99. La ruta establecida para diseñar, formular e implementar la política pública integral estatal para la promoción, planeación, protección, fortalecimiento y desarrollo empresarial de las organizaciones de la economía solidaria, determinadas en la Ley 454 de 1998, se definió dentro del seno de la comisión intersectorial creada por el decreto 1340 de 2020 justamente como desarrollo de esta obligación a cargo del Gobierno Nacional, la mencionada ruta consiste en instrumentalizar la política en un documento CONPES a cargo de Departamento Nacional de Planeación, que se proyecta estará elaborado para finales del primer semestre de 2021.
100. La comisión intersectorial ha sesionado en tres ocasiones, es presidida por la Vicepresidencia de la República y al Ministerio de Trabajo le corresponde la secretaría técnica. Para la realización del CONPES, la comisión aportó varios insumos sobre los que se venía

trabajando desde meses atrás entre los que se encuentran un documento proyecto de política pública, un plan de acción y unas matrices que recogen las diferentes sesiones de trabajo realizadas con la participación de gremios en donde quedan expuestas los requerimientos del sector y que son el resultado también de cinco mesas temáticas llevadas a cabo entre diciembre y enero de 2021.

101. En la última sesión de la comisión intersectorial realizada el 14 de abril de 2021, se aprobó el plan de acción sobre el cual el Departamento Nacional de Planeación se encuentra estructurando el documento CONPES. El plan de acción lo componen 48 acciones para desarrollar y del cual hacen parte 15 entidades del Gobierno Nacional entre las que se encuentran: Ministerio de Trabajo, UAEOS, Ministerio de Hacienda, SuperIntendencia Solidaria, Ministerio de Comercio y Turismo, Ministerio de Tecnologías y de la Información, Ministerio de Agricultura, Ministerio de Ciencias, Ministerio de Educación Nacional, Departamento para la Prosperidad Social, DANE, SENA, Departamento Administrativo de la Función Pública, Banca de Oportunidades, INNpulsa. Y se podrán sumar más adelante las que se consideren necesarias en el desarrollo de la política.

*a. 2. Artículo 195- Inclusión Laboral- Expedición del Decreto 1823 de diciembre de 2020*

102. Se realizó el proceso para la expedición del Decreto 1823 del 31 de diciembre de 2020, por medio del cual se reglamentó el Art 195 del Plan Nacional de Desarrollo sobre INCLUSIÓN LABORAL, para establecer las condiciones para que los mecanismos, instrumentos, acciones y servicios que promuevan la Inclusión Laboral sean operados a través de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, definir el marco normativo e institucional requerido para la reducción de barreras de inserción al mercado laboral, con el fin de fortalecer los servicios básicos y la definición de servicios especializados orientados a mejorar las condiciones de empleabilidad, la permanencia en el mercado laboral formal y los procesos de gestión del talento humano.

103. El Decreto regula los siguientes asuntos:

- Se modifica el procedimiento y tiempos de análisis y respuesta del trámite de autorización para la prestación del servicio público de empleo. Se amplían estos términos para ofrecer mayor eficacia en la revisión de las autorizaciones radicadas para la prestación del servicio. Esto permite descongestionar un poco la carga que tiene la Unidad del SPE en el trámite de estas solicitudes, permitiendo efectuar un seguimiento más completo a la red de prestadores autorizados, aportando una mayor cobertura de la Unidad del SPE a la red de prestadores
- Se aumenta la vigencia de la autorización para la prestación del servicio público de empleo, de dos (2) años a cuatro (4) años, contados a partir de la fecha en que quede en firme el acto administrativo que la concede.
- Se elimina el requisito de presentación de la póliza de seguro de cumplimiento.
- Se incorpora en el Decreto 1072 de 2015, el requisito contenido en el artículo tercero de la Resolución 3999 de 2015 del Ministerio de Trabajo relacionado con la presentación de un proyecto de viabilidad, cuyos contenidos serán definidos posteriormente por el

Ministerio de Trabajo, en concordancia con la definición que se enmarca actualmente en la citada Resolución.

- Para el caso de los prestadores o las personas jurídicas que hayan integrado la Red de Prestadores se establece un requisito adicional relacionado con la presentación de un informe en el que se realice un balance de la gestión realizada por estos durante el periodo de autorización inmediatamente anterior, como parte integral del proyecto de viabilidad.
- Respecto de la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo para reclutar o colocar mano de obra en el extranjero a cargo de las Agencias Transnacionales, es necesario contar con autorización especial otorgada por el Ministerio del Trabajo, previo el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes; y los servicios de gestión y colocación de empleo que presten dichas agencias deberán estar enmarcados dentro de la protección y promoción de los derechos de los trabajadores migrantes, según lo dispuesto en la Resolución 1481 de 2014.
- Se armoniza dentro del Decreto 1072 de 2015 el lenguaje asociado a los servicios “complementarios” o “relacionados”, los cuales fueron calificados en la Ley 1955 de 2019 como “servicios especializados”.

*a. 3. Artículo 193- Piso de Protección Social.*

104. La Cartera Laboral reglamentó el Piso de Protección Social mediante Ley 1955 de 2019: “Por el cual se adiciona el Capítulo 15 al Título 13 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1833 de 2016. A efectos de reglamentar el Piso de Protección Social para personas que devengan menos de un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente”, con el objetivo de:

“(…) reglamentar el acceso y operación del Piso de Protección Social para aquellas personas que mensualmente tengan ingresos de menos de un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente como consecuencia de su dedicación parcial a un trabajo, oficio o actividad económica”.

105. Así mismo, mediante Decreto 1174 DE 2020 “(…) se adiciona el Capítulo 14 al Título 13 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, a efectos de reglamentar el Piso de Protección Social para personas que devengan menos de un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente”, a fin de:

*“(…) reglamentar el acceso y operación del Piso de Protección Social para aquellas personas que mensualmente perciban ingresos inferiores a un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente como consecuencia de su dedicación parcial a un trabajo u oficio o actividad económica”.*

106. Finalmente, se viene trabajando en la reglamentación “Por el cual se adiciona la sección 3 del Capítulo 3 Título 7 Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, a efectos de reglamentar la afiliación al Sistema de Subsidio Familiar en el Piso de Protección Social para los trabajadores dependientes por tiempo parcial que estén vinculados al Piso de Protección Social”, que tiene por objeto:

*“(...) reglamentar la afiliación al Sistema de Subsidio Familiar de los trabajadores dependientes por tiempo parcial que se encuentren vinculados al Piso de Protección Social, conforme con las disposiciones del parágrafo 2 del Artículo 193 de la Ley 1955 de 2019 y el artículo 2.2.13.14.1.2 del Decreto 1174 de 2020”.*

107. Dado lo anterior, se evidencia la expedición de un grupo de normas que buscan generar acciones concretas con el fin de avanzar en la cultura de la formalidad y la protección de la población, brindando alternativas a trabajadores y empleadores.

*a. 4. Artículo 196- Generación de empleo para la población joven del país.*

108. Expedición del Decreto 2365 de 2019, por el cual se reglamentó el Artículo 196 del Plan Nacional de Desarrollo: “Generación de Empleo para la Población Joven del País”

109. En cuanto a la reglamentación del Artículo 196 del Plan Nacional de Desarrollo, se expidió el Decreto 2365 del 26 de diciembre de 2019; el cual promueve la generación de oportunidades de empleo público para la población joven (entre 18 y 28 años) del país. Que permite: Contribuir a la superación de sus barreras de empleabilidad, generación de empleo formal y decente, vinculación de población joven recién egresada sin que requieran acreditar experiencia y servir de ejemplo al sector privado para la generación de empleo.

110. Este Decreto establece lineamientos para la adopción o modificación de los manuales de funciones para las plantas de personal permanente o temporal de las entidades públicas. Con el fin que el diez por ciento (10%) de los nuevos empleos, o cargos generados con modificaciones a la planta de personal permanentes o temporales no exijan experiencia profesional para el nivel profesional. Para la postulación de jóvenes entre 18 y 28 años.

111. Atendiendo el Decreto 2365 del 2019 que dinamiza el acceso de jóvenes al servicio público, se han desarrollado las siguientes acciones:

- Ajuste al sistema de información del Servicio Público de Empleo para la atención de jóvenes y Entidades Públicas y se crea un micrositio en la Bolsa Única de Empleo BUE como repositorio de vacantes del programa, la cual podrá ser consultada por los jóvenes [www.buscadordeempleo.gov.co/jovenes](http://www.buscadordeempleo.gov.co/jovenes).
- En articulación con la Función Pública se expidió la circular No 100-0002-2020 dirigida a las áreas de talento humano y secretarías generales de las entidades públicas con el fin de que se identifiquen y reporten vacantes y nuevos empleos en el sistema de información del servicio público de empleo.
- Se convocó a la Red de Prestadores Públicos de Bogotá (Agencias de Gestión y Colocación de las CCF, APE SENA y Entes Territoriales) como intermediadores en el proceso de vinculación. con el fin de socializar la estrategia de empleo público para jóvenes.
- La Función Pública y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo socializan bajo la Directiva Presidencial 001 del 2020 a Directores de Recursos Humanos

y Secretarios Generales de Entidades Públicas, la ruta de acceso de los jóvenes y publicación de las vacantes, el 27 de febrero del 2020.

- Se realizó en conjunto con la Función Pública, un ABC que enlista los pasos concretos para la atención de los jóvenes y la publicación de vacantes de orden nacional y territorial en el Servicio Público de Empleo, así como los criterios de selección de los jóvenes con el fin de mitigar las PQR. Dicho instrumento fue socializado a la Red de Prestadores a nivel nacional con el fin de brindar una adecuada atención al programa.
- Desde el equipo técnico de la entidad se acompañó en la revisión de los contenidos del Micrositio de más jóvenes en el estado el cual se encuentra en la página web de función pública, <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mas-jovenes-en-el-estado/ruta-vinculacion>.
- En la iniciativa “Más Jóvenes en el Estado” se generaron 74 vacantes, 49 colocaciones y 1328 postulados, realizando trabajo de articulación con las siguientes entidades: Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Superintendencia de Industria y Comercio, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Autoridad Nacional de Licencias Ambientales y el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario.

112. De otro lado, de acuerdo con la información suministrada por la Subdirección de Tecnología e Información, encontramos también los datos de colocación de jóvenes y mujeres que arroja el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo, desde febrero de 2020 y con corte al mes de marzo de la presente vigencia así:

| <b>AÑO</b> | <b>MES</b> | <b>MUJERES COLOCADAS</b> |
|------------|------------|--------------------------|
| 2020       | 2          | 3013                     |
| 2020       | 3          | 9466                     |
| 2020       | 4          | 6153                     |
| 2020       | 5          | 5102                     |
| 2020       | 6          | 4501                     |
| 2020       | 7          | 5183                     |
| 2020       | 8          | 5734                     |
| 2020       | 9          | 6354                     |
| 2020       | 10         | 7334                     |
| 2020       | 11         | 8287                     |
| 2020       | 12         | 8691                     |
| 2021       | 1          | 7877                     |
| 2021       | 2          | 8620                     |
| 2021       | 3          | 4560                     |
| <b>AÑO</b> | <b>MES</b> | <b>JOVENES COLOCADOS</b> |
| 2020       | 2          | 3224                     |

|      |    |       |
|------|----|-------|
| 2020 | 3  | 9552  |
| 2020 | 4  | 5421  |
| 2020 | 5  | 4949  |
| 2020 | 6  | 5387  |
| 2020 | 7  | 6365  |
| 2020 | 8  | 6977  |
| 2020 | 9  | 8136  |
| 2020 | 10 | 9411  |
| 2020 | 11 | 9694  |
| 2020 | 12 | 10068 |
| 2021 | 1  | 7675  |
| 2021 | 2  | 8601  |
| 2021 | 3  | 4876  |

*a. 5. Reglamentación del Art 88 de la Ley 2010 de 2019.*

113. Está en trámite la reglamentación del artículo 88 de la Ley 2010 de 2019, el cual adicionó el artículo 108-5 del Estatuto Tributario, permitiendo a los contribuyentes que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, deducir hasta el 120% de los pagos que realicen por concepto de salario, en relación con los empleados que sean menores de veintiocho (28) años, siempre y cuando se trate del primer empleo del joven contratado con posterioridad a la vigencia de la presente Ley, y de un nuevo empleo en la empresa.
114. De igual manera esa norma estableció para el Ministerio del Trabajo la responsabilidad de expedir al contribuyente una certificación en la que se acredite que se trata del primer empleo de la persona menor de veintiocho (28) años, como requisito para poder acceder a la deducción correspondiente.
115. En virtud de lo anterior, y con el fin de dar cumplimiento a este mandato, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público expidió el Decreto 392 de 2021 “Por el cual se reglamenta el artículo 108-5 del Estatuto Tributario, adicionado por el artículo 88 de la Ley 2010 de 2019, y se adicionan los artículos 1.2.1.18.86. al 1.2.1.18.90. al Capítulo 18 del Título 1 de la Parte 2 Libro 1 del Decreto 1625 de 2016 Único Reglamentario en Materia Tributaria”, en coordinación con la Dirección de Impuestos Nacionales; así mismo, el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 846 de 2021 “Por medio de la cual se reglamenta la expedición del Certificado de Primer Empleo y el registro anualizado de las certificaciones que acreditan el Primer Empleo”.

**b. Trabajo decente.**

116. A continuación, se presentarán las acciones, normas y estrategias que el Ministerio del Trabajo ha realizado, con el fin de avanzar en el trabajo decente, según lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo:

*b. 1. Informalidad Laboral y Subcontratación.*

117. Teniendo en cuenta la necesidad de contar con una oferta de estrategias e instrumentos de política, viables financiera y legalmente y orientados al mejoramiento del desempeño del mercado laboral en el corto, mediano y largo plazo, se creó la Misión de Empleo, la cual debe cumplir, por lo menos, con los siguientes cuatro objetivos específicos:
- Entender de forma integral el comportamiento de los diversos fenómenos e indicadores que tienen incidencia directa e indirecta en el mercado laboral colombiano, haciendo énfasis en los últimos 10 años.
  - Diagnosticar y analizar de manera integral las diferentes políticas públicas (normas, programas) y la institucionalidad que han afectado el mercado laboral desde la década de los noventas.
  - Proponer estrategias e instrumentos de política que sean implementables.
  - Diseñar mecanismos de seguimiento a las recomendaciones, estrategias e instrumentos legales y de política planteados en la Misión.
118. Específicamente, se identifican cuatro razones para organizar una Misión de Empleo que trate los temas laborales: a) el deterioro reciente de los principales indicadores laborales que será acentuado por el choque del COVID-19, deterioro que puede ser estructural; b) el fenómeno de inmigración venezolana en los últimos años; c) los cambios en la estructura del empleo y el surgimiento de nuevos sectores y formas de contratación y; d) la carencia de un balance general de las intervenciones públicas en los temas laborales y de las nuevas instituciones.
119. Inicialmente la misión se propone como estructura analítica un enfoque basado en cinco elementos: a) formación para el trabajo y el desarrollo humano; b) inserción laboral, gestión del empleo y la productividad; c) marco regulatorio e instituciones laborales; d) aspectos poblacionales y regionales y e) aspectos macroeconómicos del mercado laboral. Es importante anotar que el número y alcance de las temáticas puede cambiar dado que la Misión contempla espacios participativos con diversos actores para definir las temáticas o problemáticas finales a desarrollar.
120. La Misión de Empleo inició el 30 de julio 2020 y tendrá una duración de 1 año a año y medio. Dada la coyuntura y necesidad de obtener resultados en el corto plazo se propone que los productos se elaboren de forma escalonada.
121. Se propuso que la Misión tenga una arquitectura institucional que cumpla con los siguientes criterios que garanticen el cumplimiento de los objetivos de la misión, su legitimidad y la calidad de sus recomendaciones: 1) calidad técnica: recomendaciones que sigan los objetivos de la misión y que sean realistas y viables; ajustadas siempre al marco de gasto y la normatividad; 2) imparcialidad: garantía en la independencia de criterio de expertos y terceros que participen en la misión e imparcialidad de los resultados de la misión; 3) participación y consenso: una arquitectura que garantice la socialización y participación de los diferentes actores involucrados.

122. Para mayor información sobre la Misión de Empleo, se puede consultar el siguiente enlace:  
<https://www.misionempleo.gov.co/>

*b. 2. Abordaje de la informalidad laboral*

b. 2. 1. Implementación de una ventanilla única para el registro de empresas que unifica procedimientos para el registro de nuevas empresas (Ventanilla Única Empresarial).

123. El Gobierno Nacional ha dado continuidad a la implementación de acciones para poder combatir la informalidad laboral en el país, conjuntamente con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, se ha avanzado en la implementación de la Ventanilla Única Empresarial (VUE). Esta estrategia de articulación público – privada de largo plazo que promueve y facilita la actividad empresarial en el país, a través de la automatización de trámites mediante una plataforma web. La plataforma web VUE disponible en [www.vue.gov.co](http://www.vue.gov.co), canaliza los trámites mercantiles y tributarios e integrará los trámites de seguridad social para la apertura de empresa, e incorporará de forma progresiva diferentes trámites relacionados con la actividad empresarial.

124. La VUE fue creada a través del Decreto 1875 del 17 de noviembre de 2017, desde el 2018, opera con la Cámara de Comercio de Bogotá y desde el 2019 con las cámaras de comercio de Armenia, Manizales, Pereira y Valledupar, permitiendo la creación virtual de empresa de las modalidades Matrícula Persona Natural y Sociedad por Acciones Simplificadas – SAS.

125. Con corte al 30 de septiembre de 2020 y desde su puesta en marcha (26 de junio de 2018), se han creado 84.724 nuevas empresas a través de la plataforma VUE.

126. Los servicios disponibles en la VUE actualmente son:

- Obtención del Registro Mercantil (persona natural y SAS)
- Integración del Impuesto departamental de registro, en el proceso de registro mercantil
- Obtención de Registros Tributarios RUT (DIAN)
- Registro de Información Tributaria RIT (secretaría de hacienda)
- Facilita los trámites de seguridad social (registro patronal en salud, afiliación en ARL, reporte de novedad inicio de relación laboral a través del portal de Mi Seguridad Social)
- Consulta de Código CIU
- Preliquidador, con esta herramienta se podrá conocer qué costos aproximados debe contemplar a la hora de iniciar su trámite de registro de empresa
- Consulta del uso del suelo
- Consulta de Multas del Código de Seguridad y Convivencia, para establecer si el empresario puede o no avanzar en el proceso de creación de empresa, pues en caso de tener multas con mora superior a seis meses no podría hacerlo
- Consulta de marca, nombre y tipo de empresa.

127. La hoja de ruta establecida para avanzar en los planes de expansión de la VUE, se centra en dos ejes de trabajo, de acuerdo con los objetivos trazados en el Conpes 3956 - Política

de Formalización Empresarial y el Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022: (i) Expansión regional de la VUE a más ciudades y (ii) Expansión de servicios.

- i) Expansión regional: Comprende la vinculación de las 57 cámaras de comercio del país a la VUE durante el periodo 2018 -2022, y las metas de creación de empresas a través de la VUE:

| Año  | Cámaras de Comercio a vincular a la VUE* |
|------|--|
| 2019 | 5  |
| 2020 | 11                                       |
| 2021 | 37                                       |
| 2022 | 57                                       |

\*Metas acumuladas

En el 2020, se trabaja en la vinculación de 6 nuevas ciudades a la operación de la Ventanilla Única Empresarial y con esto lograr las 11 cámaras previstas para esta vigencia. Así mismo, se trabaja en la preparación de 26 cámaras de comercio para lograr la meta de vinculación de la vigencia 2021.

- ii) Expansión Servicios:

a. Integración de Entidades de Seguridad social – ESS: En materia de inclusión de servicios adicionales a la VUE, en el mes de Marzo de 2020, se actualizó el memorando de entendimiento (MOU) entre el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, el Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio del Trabajo, en el que se define el plan de trabajo para la virtualización e integración de todos los subsistemas de seguridad social en un mismo portal ([www.miseguridadsocial.gov.co](http://www.miseguridadsocial.gov.co)), el cual tiene interoperabilidad con la VUE. Actualmente se encuentran integrados los trámites de seguridad social relacionados con salud y ARL, en el 2021, se espera tener habilitados los trámites de registro y afiliación antes pensiones y cajas de compensación familiar.

- b. Otros trámites y servicios, relacionados con la actividad empresarial:

Interoperabilidad con DIAN: Se trabaja para implementar una herramienta que facilite al empresario conocer sus responsabilidades tributarias y facilitar la expedición del Registro Único Tributario (RUT), el cual es administrado por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) y permite identificar, ubicar y clasificar a las personas y entidades, que sean contribuyentes declarantes del impuesto de la renta y no contribuyentes declarantes de ingresos y patrimonio.

Inventario de Trámites: Con el ánimo de facilitar al empresario información sobre los trámites y requerimientos para el desarrollo de su actividad económica formal, el MinCIT viene realizando un inventario de trámites de creación y operación de las empresas para sectores económicos, priorizados y construidos a partir de las actividades económicas de

acuerdo con la clasificación CIIU. A la fecha se cuenta con inventario de trámites para 11 ciudades: Bogotá, Ibagué, Dosquebradas, Pereira, Armenia, Ipiales, Valledupar, Santa Marta, Buga, Palmira y Manizales.

En el 2020, se avanzó en la validación de la información levantada y los desarrollos tecnológicos requeridos para lograr la visualización del inventario de trámites desde los portales oficiales del estado (SUIT y GOV.CO), este es un plan de trabajo articulado entre las entidades involucradas, (Ministerio de Comercio, Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio de Tecnologías y Comunicación), el cual contempla fecha de cumplimiento para el 2021. (De acuerdo con la programación del Conpes). Se contempla también la integración a la VUE trámites/procedimientos adicionales relacionados con la actividad empresarial, especialmente aquellos asociados a operación y cierre.

*b. 2. 2. Diseñar e implementar un sistema de afiliación único para los diferentes sistemas de seguridad social (incluyendo salud, pensiones, subsidio familiar y seguro de accidentes).*

128. En atención a la necesidad de implementar herramientas tecnológicas con el propósito de facilitar a los ciudadanos la afiliación al Sistema General de Seguridad Social integral, y a los afiliados en el reporte de sus novedades, se ha venido trabajando de manera articulada con el Ministerio de Salud y Protección Social, para generar la vinculación de Pensiones y Subsidio Familiar al Sistema de Afiliación Transaccional (SAT), como portal creado para estos propósitos. Este software está dirigido especialmente al empoderamiento del ciudadano frente a la afiliación y manejo de novedades al cual se accede mediante la dirección URL [www.miseguridadsocial.gov.co](http://www.miseguridadsocial.gov.co) , el cual está integrando los diferentes sistemas de seguridad social en forma gradual, con sus respectivos componentes. A febrero 2021, este sistema cuenta con 3.515.156 usuarios registrados.
129. La estrategia busca cumplir con las líneas estratégicas del gobierno en una transformación digital del país, articulada con las líneas establecidas en el Conpes 3856 del 8 de enero de 2019. Se propuso como obligación del Gobierno Nacional reducir a cero los costos indirectos de los requisitos de formalización que permiten al empleador registrarse ante las entidades de seguridad social y poder afiliarse, trasladar y realizar otras transacciones relacionadas con la seguridad social de sus empleados a través del Portal Único Transaccional.
130. La normatividad que respalda el desarrollo y la implementación del Sistema de Afiliación Transaccional – SAT es el Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, específicamente en el Título 2 de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, y el Decreto 1818 de 2019, modificatorio del Decreto 780/16, en relación con la inclusión en el Sistema de Afiliación Transaccional (SAT) del Sistema General de Pensiones y del Sistema de Subsidio Familiar. El avance en el análisis, desarrollo y puesta en producción en el SAT de los sistemas tales como salud, riesgos laborales, subsidio familiar y pensiones a la fecha, es el siguiente:

- Salud: El sistema de Salud actualmente se encuentra en producción y permite al ciudadano que es cotizante o cabeza de familia realizar las novedades de inclusión de beneficiarios, inclusión/exclusión de compañero o cónyuge, traslado, adquisición de capacidad de pago, movilidad al régimen subsidiado, pérdida de capacidad de pago, reporte de internación, actualización de datos complementarios o de contacto, entre otros y las Instituciones prestadoras de Salud - IPS y entidades territoriales a partir del 2020 pueden realizar la afiliación de oficio al menor de edad, recién nacido desde el día que nace y/o a cualquier persona que se encuentre sin seguridad social en salud o esté en estado retirado y cumpla condiciones para afiliarlo a cualquier régimen; igualmente están dispuestas varias consultas a otros sistemas de información entre los cuales se encuentra Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA, Cajas de Compensación Familiar -CCF; Pensión, Registros Individuales de Prestación de Servicios de Salud - RIPS entre otros. Entre las normas establecidas para el desarrollo del SAT se encuentran el Decreto 2353 de 2015, Decreto 780 de 2016, la Resolución 768 de 2018, el Decreto 064 de 2020 y la Resolución 1128 de 2020.
- Seguro de Accidente(Riesgos Laborales): El sistema de afiliación transaccional en riesgos laborales actualmente cuenta con el cargue de información por parte de las entidades Administradoras de Riesgos Laborales – ARL, de los datos tanto de sus empleadores como de sus trabajadores dependientes. A la fecha se encuentra en operación las novedades de Afiliación de Empleador a una ARL, Consulta de empresas trasladadas de una ARL a otra, Consulta de estructura de la empresa, Inicio de una relación laboral o práctica formativa, Modificación del ingreso base de cotización, Novedades Centro de Trabajo (Creación, Inactivación y Actualización), Novedades de Sede (Creación, Inactivación y Actualización), Reclasificación del riesgo de un centro de trabajo, Reporte de mora en el pago de aportes al Sistema General de Riesgos Laborales, acuerdos de pago e incumplimiento de acuerdo de pago, retracto del traslado del empleador de una ARL a otra , Terminación de una relación laboral o práctica formativa, Traslado del Empleador de ARL, Variación del centro de trabajo entre otros. Entre las normas establecidas para la Riesgos Laborales se encuentra las Resoluciones 2389 de 2019, 2945 de 2019 y 906 del 2020.
- Subsidio Familiar: Para la incorporación del Sistema de Subsidio Familiar en el SAT se expidió la Resolución 1126 de 2020, por la cual se definen las condiciones generales para la operación del mencionado sistema en el SAT, modificada por la Resolución 025 de 2021; y se encuentra en trámite de revisión por parte de la Dirección Jurídica el proyecto de Resolución “Por la cual se definen los lineamientos para la incorporación de la información y la interoperabilidad del Sistema de Subsidio Familiar en el SAT respecto a los roles empleador persona jurídica y empleador persona natural”. El proceso de incorporación de la información al SAT, con la realización de pilotos de prueba, se tiene previsto iniciar a partir del primer semestre de 2021 y la implementación de las funcionalidades, de forma gradual, a partir del segundo semestre de 2021.
- Pensiones: Para la incorporación del Sistema General de Pensiones en el SAT, se expidió la Resolución 1734 de 2020, “Por la cual se definen las condiciones generales

para la operación del Sistema General de Pensiones en el Sistema de Afiliación Transaccional – SAT” y se encuentra en trámite un proyecto de modificación del artículo 9 de la mencionada resolución en cuanto al plazo para la implementación de las funcionalidades en el SAT; actualmente, se encuentra en trámite de revisión el proyecto de resolución “Por la cual se establece el procedimiento para la incorporación y puesta en operación del Sistema General de Pensiones en el Sistema de Afiliación Transaccional – SAT, y su interoperabilidad con las Administradoras de Pensiones”. Durante el primer semestre del año 2021 se adelantará el proceso de validación y depuración de la información de afiliados del Sistema General de Pensiones que reposa en el Registro Único de Afiliados – RUAF para su incorporación en el SAT; y a partir del segundo semestre del año 2021 entrarán en operación de manera gradual las funcionalidades, iniciando con la funcionalidad de “Afiliación al Sistema General de Pensiones”. Como estrategia adicional, mediante el Decreto 1813 del 31 de diciembre de 2020, se hizo una actualización normativa con el fin de dar paso a las nuevas tecnologías y poder agilizar la afiliación de manera tal que los interesados (afiliados y potenciales afiliados), ya no tengan que desplazarse a los diferentes centros de atención, sino que todo lo puedan realizar desde la comodidad de su casa u oficina a través de los medios virtuales.

El Decreto incluye las disposiciones relativas al resultado de la presentación del formulario firmado de manera física o electrónica, adiciona la opción sobre información al potencial afiliado indicando que la asesoría mínima allí podrá ser suministrada de forma presencial o virtual, incorpora la posibilidad de ejercer el derecho de retracto por medios electrónicos y define el procedimiento para el reporte de información por parte de las Administradoras de Pensiones respecto de las afiliaciones o traslado de régimen o de administradora. Así como habilita Colpensiones como a las Administradoras de Fondos de Pensiones para que puedan subir sus procedimientos en las páginas WEB de su entidad. Estos procesos de afiliación de conformidad con el mencionado Decreto deben ser avalados por la Superintendencia Financiera de Colombia.

*b. 2. 3. Mejorar el vínculo entre lo que los trabajadores y los empleadores deben contribuir al seguro social y los beneficios y servicios que reciben en regreso.*

131. La prioridad por extender la cobertura de la seguridad social integral, tanto en sujetos amparados como en prestaciones, se agudizó por los efectos de la pandemia. En lo institucional Colombia ha avanzado hacia la consolidación de un régimen universal de atención en salud que incluye un muy amplio espacio para el componente subsidiado, y por la creación del esquema de beneficios económicos periódicos (BEPs) para el ahorro con incentivos estatales frente a poblaciones informales.
132. La atención de la pandemia por el Covid-19 evidenció la necesidad de avanzar en esta dirección, generándose subsidios similares, a tiempo con la implementación del programa de ingreso solidario, cuyos efectos habrán de ser valorados con visión integral frente al modelo de protección social más pertinente para las condiciones presentes y futuras del país.

133. Por su parte, el plan nacional de desarrollo 2018-2022 definió la obligación de ampliar la cobertura en protección y seguridad social de los trabajadores, con la implementación de un Piso de Protección Social “consistente en la afiliación a salud subsidiada, la vinculación al programa del servicio social complementario de Beneficios Económicos Periódicos, y el acceso a un seguro inclusivo para las personas que devengan menos de un (1) Salario Mínimo Mensual Vigente como consecuencia de su dedicación parcial a un trabajo u oficio o actividad económica”.
134. Debe tenerse en cuenta que los componentes del mencionado Piso de Protección Social fueron establecidos legalmente en Colombia con antelación y que venían operando previamente. En efecto, la vinculación al régimen subsidiado de salud constituye uno de los mayores logros de Colombia en materia de inclusión y política social. De otro lado, la cobertura de los BEPs ha sido hasta ahora precaria.
135. Mediante Decreto reglamentario No. 1174 el 27 de agosto de 2020 el Gobierno Nacional reglamentó las provisiones del plan nacional de desarrollo, Ley 1955 de 2019, en materia de Piso de Protección Social, integrando las coberturas atrás mencionadas.
136. Como se señaló, el Decreto 1174 del 27 agosto reglamenta como Piso de Protección Social, para aquellas personas que mensualmente perciban ingresos inferiores a un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente como consecuencia de su dedicación parcial a un trabajo u oficio o actividad económica, contarán ahora con un mecanismo de protección social. Integran el Piso de Protección Social, el Régimen Subsidiado del Sistema General de Seguridad Social en Salud, el Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos, BEPS, como mecanismo de protección en la vejez y el Seguro Inclusivo, que amparará al trabajador de los riesgos derivados de la actividad laboral y de las enfermedades cubiertas por los BEPS. Así mismo, los trabajadores dependientes que se vinculen al Piso de Protección Social tendrán acceso al Sistema de Subsidio Familiar, una vez se reglamente.
137. El mecanismo tendrá vinculados obligatorios y voluntarios, en el primer caso, serán los trabajadores y contratistas que producto de su dedicación parcial, perciban ingresos inferiores a 1 salario mínimo vigente mensual y en el segundo, aquellas personas que no tengan vínculo laboral ni contractual que perciban ingresos inferiores a 1 salario mínimo vigente mensual, incluidos los productores del sector agropecuario.
138. El aporte deberá efectuarse mensualmente por el empleador o contratante según corresponda, y podrá realizarse en cualquier tiempo durante el mes en el que se desarrolla la actividad. Es necesario que el aporte sea mensual, en razón a que el Ingreso Base de Cotización, IBC, se calcula de manera mensual y dependiendo de los ingresos la persona deberá estar afiliada al Sistema de Seguridad Social -si devenga ingresos iguales o superiores a 1SMLV- o vinculado al Piso de Protección Social, -si percibe ingresos inferiores a 1SMLV mensual- a efectos de establecer la coexistencia entre los Sistemas.
139. La cuantía que estará a cargo del empleador o contratante será equivalente al 15% del ingreso mensual del beneficiario en el período que se realiza dicho aporte, valor que será adicional al convenido a pagar por el desarrollo de la actividad. La distribución de los aportes

de 14 puntos que se acreditarán en la cuenta de ahorro individual del vinculado BEPS y el punto restante se destinará al pago de la prima del Seguro Inclusivo.

140. La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) será la encargada de la fiscalización a los empleadores que cuenten con trabajadores afiliados al sistema de seguridad social en el régimen contributivo, y que con el propósito de obtener provecho de la reducción de sus aportes en materia de seguridad social de una vigencia a la otra, desmejoren las condiciones económicas de dichos trabajadores, mediante la implementación de actos o negocios artificiosos o cualquier otra irregularidad en contra del Sistema General de Seguridad Social.

141. La mayoría de los países de América Latina y el Caribe se han visto afectados por la crisis de Covid-19 en un contexto de bajo crecimiento potencial, altas desigualdades y un creciente descontento social. Para mitigar la crisis el Gobierno de Colombia adoptó las siguientes medidas:

- Mecanismo de Protección al Cesante: Subsidio a los desempleados que se otorga a través de las Cajas de Compensación Familiar. Consiste en la cobertura de las cotizaciones a seguridad social, el acceso a la transferencia monetaria que otorga la caja y una transferencia económica de 2 salarios mínimos vigentes, divididos en 3 mensualidades. En esta etapa se beneficiaron 235.872 personas con recursos por \$537.490 millones de pesos. Para este subsidio se realizó un aporte de la Nación, conforme al Decreto 553 de 2020 con cargo al FOME, por \$55 mil millones de pesos que permitieron la ampliación de cobertura del MPC y sus transferencias a 21.173 personas. En este sentido el MPC aprobó transferencias monetarias para 257 mil personas, con esto se agotaron los recursos disponibles para esta transferencia económica.
- Auxilio a cesantes en lista de espera: Con el Decreto 801 de 2020, el Gobierno Nacional crea un auxilio para los trabajadores en lista de espera del MPC, esto permitirá otorgar a las personas una transferencia de \$160.000 de pesos mensuales, por máximo de 3 meses, fueron destinados \$77.088 millones de pesos, para beneficiar a 162.602 personas.
- Retiro excepcional de cesantías: Creada en el marco de la emergencia por el Decreto 488 de 2020, esta medida permite el retiro parcial de cesantías por disminución del ingreso, con corte al 31 de diciembre de 2020, ha beneficiado a 395.167 personas que han retirado de sus cuentas de ahorro de cesantías en entidades privadas un valor de \$355.821 millones de pesos.
- Programa de auxilio a los trabajadores en suspensión contractual: Creado por el Decreto 770 de 2020, se busca apoyar, con un ingreso solidario, a los trabajadores que se encuentren con suspensión de su contrato laboral o en licencia no remunerada. El programa brinda un ingreso directo a la cuenta de los trabajadores, que se otorga a trabajadores dependientes de postulantes del PAEF, con salarios hasta de 4SMLMV, y que no hagan parte de otro programa del estado, que se hayan encontrado en suspensión contractual o licencia no remunerada en los meses de abril, mayo y junio.

Este ingreso, de \$160.000 pesos mensuales, constituirá un apoyo a las familias que por estas circunstancias originadas en el COVID-19 están entrando a la vulnerabilidad. Fueron identificadas 233.739 personas como beneficiarias del subsidio, a la fecha se han desembolsado \$48.194 millones, correspondientes a 301.218 transferencias realizadas a cerca de 197 mil personas; se encuentran pendientes de realizar 50.498 transferencias, correspondientes a 36 mil personas que deben realizar la inscripción a la plataforma Movii S.A.

| MES   | BENEFICIARIOS | GIROS EXITOSOS | GIROS PENDIENTES |
|-------|---------------|----------------|------------------|
| ABRIL | 123.027       | 103.667        | 19.360           |
| MAYO  | 133.129       | 114.198        | 18.931           |
| JUNIO | 95.560        | 83.353         | 12.207           |

## 2. APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL

### 2. 1. Fortalecimiento Institucional

142. Pese a las restricciones presupuestales que actualmente tiene el Gobierno Nacional, se logró el aumento del presupuesto del Ministerio del Trabajo para sus tareas. En ese sentido a la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial se le asignaron 8 mil millones de pesos para el año 2018, 7 mil millones para el año 2019 y 5.8 mil millones para el año 2020 con el propósito que la Inspección del Trabajo pueda realizar sus tareas adecuadamente. Cabe resaltar que el Gobierno colombiano, entendiendo la importancia que tiene el Sistema de Inspección del Trabajo del Ministerio del Trabajo, ha aumentado de forma significativa los recursos asignados a la Dirección de IVC, como se evidencia en la siguiente gráfica:



143. Es importante precisar, que el presupuesto del año 2020 correspondió \$5.800.000.000, de los cuales, dos mil ochocientos millones de pesos (\$2.800.000.000) se encontraban sujetos al resultado de recaudo obtenido en el Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección,

Vigilancia y Control de las Normas del Trabajo y de la Seguridad Social FIVICOT y dada la situación actual por la Pandemia de la COVID – 19, que ha impedido dicho recaudo, la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial únicamente ha contado en esta vigencia con tres mil millones de pesos (\$3.000.000.000).

*a. Estrategia de Inspección Nacional*

144. Anualmente, la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial a través de la Subdirección de Inspección, elabora un plan integral de inspección, con el cual se planifica el desarrollo de inspección reactiva y asistencia preventiva para el correspondiente año, enfocando sus actividades en los sectores prioritarios identificados en el plan de acción y en los sectores con alta conflictividad laboral detectados por las direcciones territoriales a través de su análisis de riesgo laboral. Para esta labor se fijan metas bimensuales, las cuales se deben reportar a la Subdirección de Gestión Territorial.

145. Para el plan estratégico de inspecciones, se realizó un procedimiento de integración que contiene lo siguiente:

- **Objetivo:** El Sistema de Inspección, Vigilancia y Control (IVC) realiza visitas de inspección reactivas y acciones de asistencia preventiva en las diferentes empresas cuya actividad económica se encuentra enmarcada en los sectores críticos o prioritarios a nivel nacional (palma, azúcar, puertos, minería y flores). Así mismo, se realiza en los sectores de la economía con mayor conflictividad laboral en el área de influencia de cada una de las Direcciones Territoriales.

- **Antecedentes:** El Plan de Acción Laboral, el Acuerdo Tripartito y las recomendaciones de la OCDE, además de los desarrollos en materia de trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo, son ejes fundamentales que han dirigido la acción del Gobierno de Colombia a la hora de avanzar en las garantías y protección de los derechos laborales, obligándose a establecer como sectores prioritarios para la inspección reactiva y preventiva de trabajo los sectores palmicultor, azucarero, minero, portuario y floricultor y a promover el cumplimiento de los derechos laborales por parte de las empresas, desarrollando planes y mecanismos de seguimiento a las Empresas de Servicios Temporales E.S.T., Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, Agencias de Colocación de Empleo y empresas que tengan depositados pactos colectivos y contratos sindicales.

El Sistema de Inspección del Trabajo (SIT) tiene el propósito central de incidir en el cumplimiento de las obligaciones laborales en las empresas y como consecuencia, lograr un efecto significativo en la disminución de los riesgos de conflicto e inseguridad laboral, para lo cual se vale del Sistema de Información que permite la construcción de un análisis de riesgo laboral cuyo objetivo es detectar los sectores de la población trabajadora que se encuentra más propensa a que se violen sus derechos laborales o condiciones de trabajo e identificar los sectores y señalar las empresas con las cuales se trabajarán estrategias de información, capacitación y coordinación que creen, refuercen y faciliten la consolidación de una cultura del cumplimiento de las normas laborales.

- Plan Integral de Inspección Anual: El plan integral de inspección anual aplicable a sectores críticos o prioritarios a nivel nacional y a sectores de la economía con mayor conflictividad laboral en el área de influencia de cada una de las Direcciones Territoriales comprende un conjunto de acciones dirigidas a lograr resultados de la mayor eficiencia y calidad, que aprovechen las prácticas y herramientas de inspección, vigilancia y control hoy existentes, pero que modifiquen aquellas que es necesario actualizar para su mejor funcionamiento y sumen nuevas iniciativas que contribuyan a proporcionar mejores servicios a los usuarios. Para ello en la vigencia del año 2020 se desarrollan dos estrategias de inspección, así:

#### Preventiva:

- Se origina con base en el análisis de riesgos, conflictividad e incumplimiento
- Se acuerda la visita con la empresa
- Se realiza mediante carta y/o acta explicativa, con asistencia de las partes y para hacer un proceso colaborativo
- Se plantean temas de interés y problemática de la empresa
- Se inicia en su caso el proceso para construir un Acuerdo entre las partes
- Se concluye con la firma de la carta de visita o acción de inspección preventiva y/o el Acuerdo de cumplimiento y mejora formulado.

#### Inspecciones de carácter general:

- Se origina con base en el análisis de riesgos, conflictividad e incumplimiento
- Se acuerda la visita con la empresa
- La función de inspección desde lo general, bajo tres alcances

El alcance territorial: Se asigna una meta general a cada territorio, de acuerdo con las dinámicas laborales, sociales y económicas particulares de cada Dirección Territorial.

El alcance sectorial: Análisis de diferentes fuentes estadísticas para establecer los sectores económicos con mayor riesgo de violación de las normas laborales y del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

El alcance funcional: el plan incluye las principales funciones del Ministerio del Trabajo, mediante la realización de inspecciones de carácter general a un empleador específico o a un tema funcional específico.

#### Reactiva:

- Se origina con la presentación de una querrela o decisión de intervención
- Se hace en cualquier momento
- Se realiza con una lista de verificación de obligaciones laborales
- Se requiere documentación para acreditar cumplimiento
- Se levanta un acta

- Se inicia un procedimiento de posible sanción
- Variables para la Elaboración del Plan Integral De Inspección Para efectos de elaborar el plan y fijar las metas de las Direcciones Territoriales se tiene en cuenta la siguiente información:
  - Número de inspectores (provistos) que en cumplimiento de sus funciones están habilitados para realizar visitas de inspección. (Reporte Oficina de Talento Humano)
  - Sectores económicos priorizados por los Directores Territoriales. (Análisis de Riesgo Laboral)
  - Porcentaje de incidencia del sector económico. (Análisis de Riesgo Laboral)
  - Sectores críticos contemplados en Tratados de Libre Comercio.

146. Para asegurar que las inspecciones preventivas no se utilicen como sustituto de las sanciones administrativas y que el Ministerio del Trabajo imponga multas por las infracciones identificadas, la Dirección de IVC realiza un plan integral de inspección anual, el cual para el año 2020, se establece el lineamiento de inspecciones Preventivas (pedagógicas) y las inspecciones de Carácter General, en el cual se especifica, la función de inspección desde lo general, bajo tres alcances: territorial, sectorial y funcional, con el fin de garantizar el cumplimiento de normas laborales.
147. Es importante resaltar que para la vigencia del año 2020 no se establece meta para las inspecciones reactivas o sancionatorias, éstas se efectuaron de acuerdo la demanda de las quejas y/o querellas con relación a una averiguación preliminar y/o proceso administrativo sancionatorio las cuales son reportadas mediante el Sistema de Información IVC SISINFO.
148. Bajo la responsabilidad del Grupo de Gestión de Cobro Coactivo de la Dirección General del Servicio Nacional de Aprendizaje, se encuentran el diseño y elaboración del Manual Administrativo de Cobro Coactivo, dirigido a los despachos de Cobro Coactivo de las Regionales y de la Dirección General del SENA, herramienta útil en la labor de recaudo de la cartera adeudada a la Entidad. El Manual comprende las etapas de estudio preliminar de los títulos ejecutivos, cobro persuasivo, mandamiento de pago, notificaciones, trámite de la excepciones, recursos procedentes contra la decisión de seguir adelante con la ejecución, decreto y práctica de las medidas cautelares de embargo y secuestro de bienes, liquidación de crédito y de las costas, avalúo y renta de bienes, terminación del proceso de cobro coactivo, así como la aplicación de los títulos de depósito judicial, prescripción de la acción de cobro y otorgamiento de facilidades de pago. Dicha herramienta se toma como soporte para el diseño del módulo puente entre el Sistema de Información de la IVC y el SENA.
149. Las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo han desarrollado y reportado la siguiente cantidad de inspecciones de carácter preventivo, como las inspecciones de carácter general, con corte 31 de diciembre de 2020: Tabla 6. Acciones de Inspección preventiva, Inspecciones carácter general, Inspecciones reactivas

| PERIODO ENERO – DICIEMBRE DE 2020 |                               |
|-----------------------------------|-------------------------------|
| INSPECCIONES TOTAL REALIZADAS     | INSPECCIONES TOTAL REALIZADAS |
| INSPECCIÓN PREVENTIVA             | 4.369                         |
| INSPECCIÓN GENERAL                | 3.476                         |
| INSPECCIÓN REACTIVA               | 2.456                         |
| TOTAL                             | 10.301                        |

\*INFORMACIÓN REPORTADA POR LAS DIRECCIONES TERRITORIALES A 31 DE DICIEMBRE DE 2020 Fuente: Sistema de información.

150. En inspecciones preventivas, del total de 3.673 acciones de inspección establecidas como meta según el protocolo emitido por la Subdirección de Inspección, se ha cumplido con un 1119%. En las acciones de inspección de carácter general, del total de 2.765 acciones de inspección establecidas como meta según el lineamiento de la Subdirección de Inspección, se ha cumplido con un 126%. De la Inspección reactiva, no se establece meta, éstas se efectuaron de acuerdo a la demanda de las quejas y/o querellas con relación a una averiguación preliminar y/o proceso administrativo Sancionatorio.

*b. Acuerdos de Formalización Laboral.*

151. Es importante señalar que la nulidad parcial del Decreto 2025 de 2011, que tenía como efecto la reducción de la sanción cuando la empresa suscribía un acuerdo de formalización laboral, no se puede entender como la única causa para la falta de suscripción de acuerdos.

152. Como es usual cuando se produce un cambio en la normatividad, dicha nulidad generó una incertidumbre tanto en empresarios como en los funcionarios gestores de los acuerdos que frenó algunos procesos de formalización en curso. No obstante, la suspensión de la investigación administrativa de las empresas implicadas sigue siendo una motivación importante para formalizar.

153. El Ministerio del Trabajo resalta que otros empleadores se han acogido a esta figura sin necesidad de tener averiguaciones o procesos en curso.

154. Entre el 8 de agosto de 2012, fecha en la cual se firmó el primer acuerdo de formalización, y el 31 de diciembre de 2020, se suscribieron 364 acuerdos de formalización que han beneficiado a 40.565 trabajadores. Para la verificación del cumplimiento de los términos de los acuerdos de formalización suscritos se han realizado 1.353 visitas de seguimiento y verificación según la Subdirección de Inspección del Ministerio del Trabajo (información con corte al 31 de diciembre de 2020). En 2018 aumentó el número de personas encargadas de socializar y capacitar a los empleadores en materia de normas y beneficios de la formalización. De igual manera, mediante una estrategia de territorialización, se designó un funcionario por cada Dirección Territorial y Oficina Especial, como enlace para el tema de los acuerdos de formalización laboral, y de esta forma se han impulsado y gestionado la suscripción de los mismos, así como el seguimiento de los acuerdos vigentes, para verificar

el cumplimiento de estos. Producto de los 30 acuerdos suscritos en 2020, se han formalizado 931 trabajadores y, al 31 de diciembre de 2020, se generaron 7 visitas o seguimientos de verificación de los mismos, y un total de 148 visitas o seguimientos en el mismo año, respecto a todos los acuerdos vigentes, sin discriminación del año en que fueron suscritos.

155. Dentro de las políticas del gobierno se encuentra la formalización laboral desde diferentes escenarios, incluyendo los acuerdos de formalización laboral enmarcados en la prevención, inspección, vigilancia y control que realiza el Ministerio del Trabajo. Se está planteando una estrategia para fortalecer la labor que realiza la Dirección de Inspección en este tema, con apoyo a cada una de las direcciones territoriales y el seguimiento de los acuerdos vigentes, aplicando la Línea 6 de la Política Pública de IVC, artículo 12 de la Resolución 0345 de 2020, concretado en un Plan de Acción año 2021. 32. Del análisis de la Resolución 321 de 2013, emitida por el Ministerio del Trabajo para regular los acuerdos de formalización laboral, en su artículo 2° (que se refiere a las condiciones y requisitos para su realización, numeral séptimo 7°), se entiende que su suscripción será viable “durante el trámite de una actuación administrativa sancionatoria o en forma previa o posterior a la misma”. Esto significa que esta figura no es exclusiva dentro de un proceso administrativo y que tal como viene ocurriendo, tanto empleadores investigados como otros por intención propia y gestión de los directores territoriales formalizan a sus trabajadores con la aplicación de esta figura.

## **2. 2. Capacitación**

### *a. Recursos para Capacitación*

156. La Dirección de IVC destinó, en el año 2018, \$1.944.000.000 millones de pesos, los cuales fueron utilizados para financiar capacitaciones impartidas por la Universidad Nacional, los costos de traslado y manutención de los funcionarios, la cofinanciación del Campus Virtual, el Contratista de evaluación de capacitaciones, así como otras actividades relacionadas con los procesos de capacitación. Para el año 2019 se apropió una partida de COP \$ 1.150.000.000 con lo cual se financiaron nuevos cursos de capacitación virtuales para su uso a través del Campus Virtual tanto para el año 2019 y 2020.
157. Dentro de la Dirección de IVC, se creó el Grupo Interno de Trabajo para la Gestión del Entrenamiento y Análisis de la Inspección del Trabajo mediante la Resolución 3783 del 29 de septiembre de 2017. El principal objetivo del Grupo, sin que sea el único, es dictar capacitaciones a Inspectores de Trabajo y priorizar las capacitaciones de manera virtual desde el año 2019.
158. Desarrollo del Plan de Capacitación 2019 y 2020: En el Plan de Capacitación 2019 y 2020 se determinaron los posteriores cursos para inducción y reinducción a los diferentes agentes de la Inspección del Trabajo.
159. Así mismo, con el objetivo de desarrollar el Plan Institucional de Capacitación 2019, la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial suscribió la carta acuerdo No. 523 de 2018, entre el Ministerio del Trabajo y la Organización Internacional del Trabajo OIT, para la realización del Taller de Entrenamiento «Fortalecimiento de la Inspección,

Vigilancia y Control, La Negociación Colectiva y Resolución de Conflictos». Se capacitaron 264 funcionarios de manera presencial.

160. Por su parte, se suscribió un Contrato Interadministrativo con la Universidad Militar de Colombia No 345 de 2019, cuyo objeto es “el desarrollo de programas de capacitación dirigidos a los servidores públicos del Ministerio del Trabajo para el fortalecimiento de los procesos institucionales y de Inspección, Vigilancia y Control”, que permita el desarrollo en el año 2019 de actividades de capacitación presencial, así como el desarrollo de cursos virtuales a desarrollar en el año 2019 y 2020. El día 19 de Julio de 2019 se suscribe el Contrato, por valor de Mil Seiscientos Noventa y Cinco Millones Quinientos Cuarenta y Un Mil Seiscientos Veintisiete Pesos M/Cte. (\$ 1.695.541.627), para ser ejecutado en un plazo de (05) CINCO MESES y (15) QUINCE DIAS, modificado el día 24 de diciembre de 2019 y prorrogado nuevamente hasta el 31 de julio del 2020.
161. El objeto de dicho contrato consistía en el desarrollo de programas de capacitación dirigidos a los servidores públicos del Ministerio de Trabajo para el fortalecimiento de los procesos institucionales y de Inspección, Vigilancia y Control, incluyendo procesos de formación presencial y virtual, el Ministerio estableció su ejecución en veinticinco (25) ítems de formación, que involucra los siguientes ejes temáticos correspondientes a la Dirección de Inspección Vigilancia Control y Gestión Territorial:
  1. Profundización en Derecho Laboral Individual y Colectivo,
  2. Procedimiento Administrativo General.
  3. Tramites a cargo de la Inspección del Trabajo.
  4. La visita de la Inspección del Trabajo – inspección ocular administrativa.
  5. Actos atentatorios contra el Derecho de Asociación Sindical.
  6. Las Sanciones a imponer por parte de la Inspección del Trabajo.
  7. La declaración de parte y de terceros dentro del derecho probatorio y su aplicación por parte de la inspección del trabajo.
  8. Estructuración de los actos administrativos dentro del procedimiento administrativo sancionatorio.
162. Además de otros diecisiete (17) ejes temáticos concertados por la Subdirección de Gestión de Talento Humano.
163. En el año 2020 se opta por un desarrollo de capacitaciones virtuales en su mayoría dada la situación presentada por la pandemia ocasionada por la COVID – 19, sin embargo, al inicio del año 2020 se optó por el desarrollo de un curso presencial de capacitación de la nueva versión del Sistema de Información de Inspección, Vigilancia y Control SISINFO Versión 3.0, para un total de ciento treinta y tres (133) funcionarios, de los cuales setenta y cuatro (74) son Inspectores de Trabajo y Seguridad Social. La asistencia y participación tuvo como objetivo principal el aprendizaje práctico en el Sistema de Información de IVC (SISINFO). A continuación, se presenta la relación de los procesos pedagógicos realizados:

| Eventos - capacitación   | Número de personas | fecha  |
|--|--------------------|--|
| Jornada de Asistencia Técnica en articulación con OIT  | 133                | 12 de febrero 2020                               |
| Monitores de SISINFO que laboran con Direcciones Territoriales   | 69                 | Del 27 de mayo hasta 15 de junio de 2020         |
| Capacitaciones puntuales a solicitud de los directores territoriales   | 9                  | Desde 1° de febrero hasta el 4 de agosto de 2020 |
| Capacitación a Inspectores de Trabajo y Seguridad Social Dirección Territorial Boyacá debido a que fueron nombrados recientemente. | 33                 | 24 de junio 2020                                 |
| Capacitación a IT y SS de Dirección Territorial Bolívar dirigida a funcionarios nuevos y antiguos                                  | 10                 | 28 de mayo 2020                                  |
| <b>Total</b>   | <b>254</b>         | -  |

164. Respecto del desarrollo de los cursos virtuales para los años 2019 y 2020 se presenta a continuación la relación de los cursos con el número de participantes a cada una de las áreas temáticas tomando como base de información los funcionarios que realizaron la evaluación en cada uno de los cursos del campus virtual:

| No de Curso | Nombre del Curso  | 2019                           | 2020                           |
|-------------|---|--------------------------------|--------------------------------|
|             |   | No de Funcionarios Capacitados | No de Funcionarios Capacitados |
| 1           | Generalidades del Ministerio del Trabajo e Introducción al Sistema de la Inspección del Trabajo | 761                            | 136                            |
| 2           | Los derechos fundamentales del trabajo  | 733                            | 107                            |
| 3           | Elementos básicos del Derecho Constitucional y Administrativo                                   | 705                            | 69                             |
| 4           | Elementos básicos del Derecho Laboral Individual y Colectivo                                    | 692                            | 57                             |
| 5           | Introducción a la Seguridad Social  | 679                            | 85                             |
| 6           | Generalidades de la Prevención y protección de los Riesgos Laborales                            | 667                            | 58                             |
| 7           | Procedimientos a cargo de la Inspección del Trabajo   | 649                            | 62                             |
| 8           | Aspectos generales de la Conciliación Laboral y la Solución de Conflictos                       | 640                            | 58                             |

| No de Curso | Nombre del Curso   | 2019                           | 2020                           |
|-------------|--|--------------------------------|--------------------------------|
|             |  | No de Funcionarios Capacitados | No de Funcionarios Capacitados |
| 9           | Introducción a Formalización Laboral y a la Intermediación Laboral | 607                            | 57                             |
| 10          | Sistema de información   | 593                            | 72                             |

165. La información del cuadro anterior fue tomada de la plataforma registro del historial del Log de eventos, filtrando los funcionarios que realizaron la evaluación y se encuentra en estado de modulo visto es decir que realizó y aprobó todas las actividades orientadas de los cursos de la Organización Internacional del Trabajo.
166. Es importante aclarar que los funcionarios relacionados en la tabla comenzaron a desarrollar los cursos a partir del mes de julio del presente año; así mismo estos funcionarios, corresponden a nuevos trabajadores del Ministerio, los cuales no se habían capacitado en el año 2019, ni en el primer semestre de la presente anualidad.
167. En el marco de ejecución del Convenio con la Universidad Militar Nueva Granada, fueron desarrollados y alojados en el campus virtual, los cursos que se ilustran a continuación y que fueron ejecutados por parte de los funcionarios de la Entidad de la siguiente forma:

| CURSO  | Funcionarios capacitados |
|--|--------------------------|
| Teletrabajo  | 34                       |
| Profundización en Derechos Fundamentales   | 104                      |
| Inducción y reinducción procesos Institucionales   | 323                      |
| Fortalecimiento de Líderes Sindicales  | 32                       |
| Profundización en Seguridad Social y Protección Social   | 171                      |
| Profundización en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo  | 198                      |
| Profundización en Procedimiento Administrativo General   | 225                      |
| La declaración de parte y de terceros dentro del derecho probatorio y su aplicación por parte de la inspección del trabajo | 164                      |
| Estructuración de los actos administrativos dentro del procedimiento administrativo sancionatorio                          | 249                      |

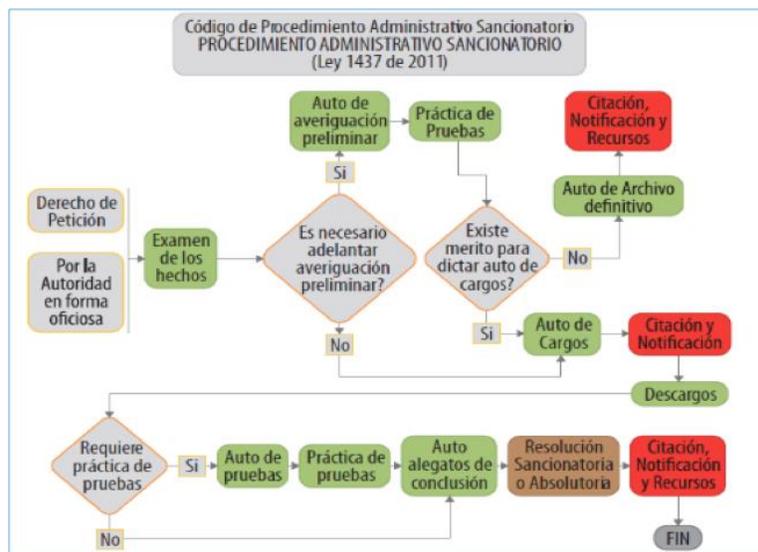
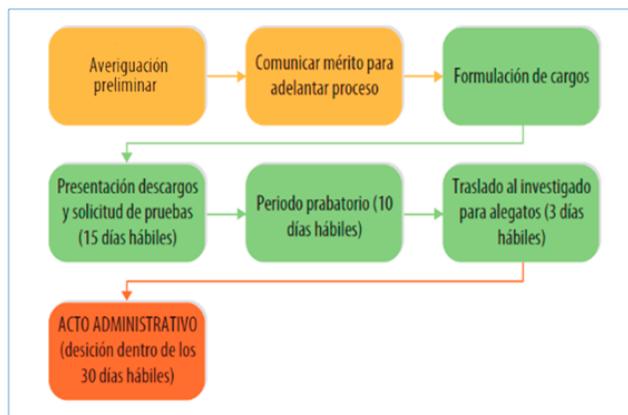
168. De igual forma la información anterior, fue tomada de la plataforma registro del historial del Log de eventos, filtrando los funcionarios que realizaron la evaluación y se encuentra en

estado de modulo visto es decir que realizó y aprobó todas las actividades orientadas de los cursos de la Universidad Militar Nueva Granada.

### 2.3. Sanciones y cobro de multas.

169. Es importante señalar que las actuaciones administrativas que se adelantan por parte de la Inspección del Trabajo indistintamente de la materia o infracción sobre la cual traten, se desarrollan siguiendo igual procedimiento reglado por la Ley, en particular por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo – Ley 1437 de 2011 – y la Ley 1610 de 2013, Ley de la Inspección del Trabajo.

170. El procedimiento adelantado se ve resumido para mejor comprensión en los dos siguientes gráficos:



171. En todo caso, la Inspección del Trabajo tiene el fuerte compromiso de dar cumplimiento a los términos señalados por la normativa colombiana respecto a sus procedimientos administrativos y ha venido ajustando sus procesos y estructuras para tal propósito. Sin embargo, se hace necesario señalar que los dos últimos años (2019 y 2020) han sido particularmente complejos para la Inspección del Trabajo, puesto que en el año 2019, se presentó el cambio en la planta de personal de Inspectores de Trabajo como resultado del Concurso de Provisión de Cargos realizado, lo cual, dificultó bastante la ejecución de los procedimientos sancionatorios hasta que se ocuparon la totalidad de los cargos; en el año 2020, la situación de la Pandemia ocasionada por la COVID-19 impactó el desarrollo de los procedimientos administrativos sancionatorios, puesto que por los aislamientos ordenados en efecto de cuarentena se hizo necesario la suspensión de los términos procesales de las actuaciones administrativas a cargo del Ministerio del Trabajo en forma general.

172. Ahora bien, en materia sancionatoria, a continuación se señalará el comportamiento de las multas impuestas de manera general y luego se presentarán los resultados en materia de intermediación laboral indebida.

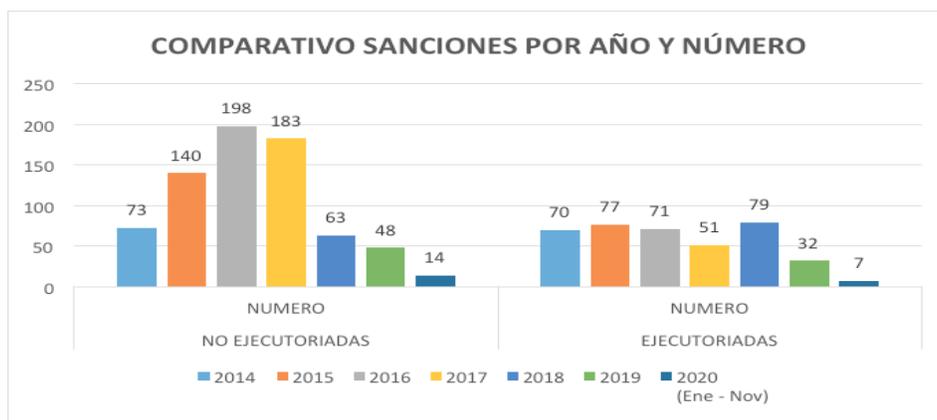
*a. Sanciones*

173. En primer lugar, se procede a continuación a detallar el comportamiento estadístico general de las sanciones respecto de todas las infracciones impuestas por el Ministerio del Trabajo, comparativo por años:

Respecto de resultados concretos en materia de investigaciones por intermediación laboral se han tenido los siguientes resultados:

| AÑO  | NO EJECUTORIADAS | EJECUTORIADAS     |        |                   |
|------|------------------|-------------------|--------|-------------------|
|      | NUMERO           | VALOR             | NUMERO | VALOR             |
| 2014 | 73               | \$ 28.099.474.000 | 70     | \$ 14.236.295.200 |
| 2015 | 140              | \$ 61.822.365.150 | 77     | \$ 21.065.067.000 |
| 2016 | 198              | \$ 81.292.520.803 | 71     | \$ 17.245.714.035 |
| 2017 | 183              | \$107.333.804.961 | 51     | \$ 6.470.713.828  |
| 2018 | 63               | \$ 8.235.740.059  | 79     | \$ 15.709.041.638 |
| 2019 | 48               | \$8.641.624.960   | 32     | \$ 1.622.723.454  |
| 2020 | 14               | \$ 2.141.839.320  | 7      | \$ 146.422.070    |

Gráficamente, la información se refleja de la siguiente manera:



174. Finalmente, como se señaló en el punto anterior, la difusión de las sanciones respecto de esta materia en concreto se ha venido realizando a través de un boletín trimestral en el que se evidencien estadísticas laborales y se muestren los datos desagregados por sector y donde además se detallan las actuaciones y resultados de las investigaciones adelantadas por el uso indebido o ilegal de la Intermediación Laboral.

*b. Cobro todas las multas pendientes por violaciones de subcontratación dentro de los tiempos legalmente establecidos.*

175. Con el fin de mejorar los procesos asociados con el cobro de las multas en general así como las que guardan relación con la intermediación laboral ilegal, se firmó el Convenio Interadministrativo No 0054 de 2019 entre el SENA y el Ministerio del Trabajo (Numeración Ministerio 332), que tiene como objetivo “Aunar esfuerzos administrativos y técnicos entre las partes, para que tanto el SENA, como el Ministerio del Trabajo, puedan realizar seguimiento a la información de las multas impuesta por este a favor del SENA”. Dicho Convenio fue objeto de un Otrosí No. 01 de Prórroga al Convenio Interadministrativo, teniendo en cuenta la necesidad de continuar realizando el seguimiento la información de las multas impuestas por el Ministerio del Trabajo a favor del SENA en la vigencia 2020 y

posteriores, dado que dicha entidad seguirá cobrando las multas impuestas al 31 de diciembre de 2019, debido a que, a partir del 01 de Enero de 2020 las multas cuentan con una destinación específica al Fondo para el Fortalecimiento para la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social FIVICOT.

176. De igual forma bajo, la responsabilidad del Grupo de Gestión de Cobro Coactivo de la Dirección General del SENA, se diseñó el Manual Administrativo de Cobro Coactivo, dirigido a los despachos de Cobro Coactivo de las Regionales y de la Dirección General del SENA, herramienta útil en la labor de recaudo de la cartera adeudada a la Entidad. El Manual comprende las etapas de estudio preliminar de los títulos ejecutivos, cobro persuasivo, mandamiento de pago, notificaciones, trámite de las excepciones, recursos procedentes contra la decisión de seguir adelante con la ejecución, decreto y práctica de las medidas cautelares de embargo y secuestro de bienes, liquidación de crédito y de las costas, avalúo y renta de bienes, terminación del proceso de cobro coactivo, así como la aplicación de los títulos de depósito judicial, prescripción de la acción de cobro y otorgamiento de facilidades de pago.

177. La ubicación del manual de cobro coactivo se vio modificado en su dirección web, siendo las que a continuación se detallan:

[http://normograma.sena.edu.co/normograma/docs/resolucion\\_sena\\_1235\\_2014.htm](http://normograma.sena.edu.co/normograma/docs/resolucion_sena_1235_2014.htm)

[http://normograma.sena.edu.co/normograma/docs/resolucion\\_sena\\_0088\\_2018.htm](http://normograma.sena.edu.co/normograma/docs/resolucion_sena_0088_2018.htm)

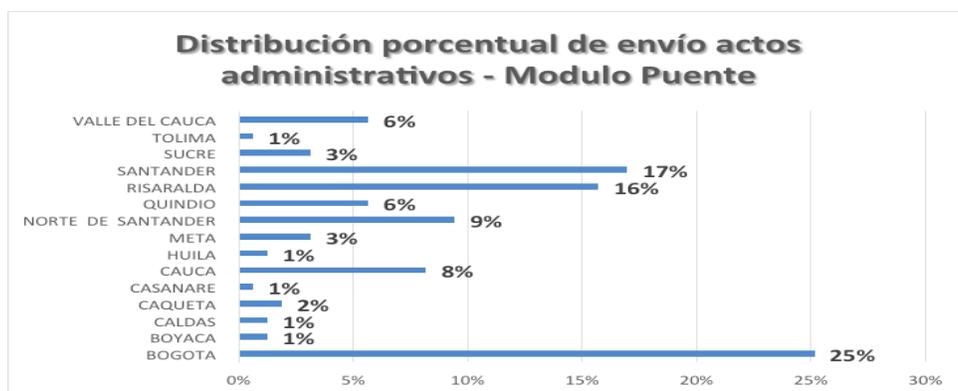
178. También es importante destacar que el Ministerio del Trabajo recientemente adoptó su propio reglamento de cartera, el cual incluye todo el proceso y tiempos requeridos para las gestiones de cobro persuasivo y coactivo de las multas a favor de los diferentes fondos del Ministerio, lo cual incluye al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social. El reglamento fue expedido a través de la Resolución 2628 del 02 de diciembre de 2020.

179. Además de lo anterior, la integración entre el Sistema de Información de Inspección, Vigilancia SISINFO con el Sistema de Información de Recaudo y Cartera (SIREC) del SENA se implementó en el 100% de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo y para la salida a producción, se realizaron las siguientes actividades:

- Reuniones operativas entre las áreas funcionales.
- Capacitación de funcionarios de la Dirección Territorial Bogotá.
- Prueba piloto, realizamos acompañamiento y verificación de la gestión de multas enviadas al SENA, la muestra de 32 expedientes fue enviada de forma satisfactorio.
- Capacitación a 72 funcionarios de Direcciones Territoriales a las cuales les fue asignado perfil ejecutor de correspondencia SENA, para el envío de sanciones a través del módulo puente, en interacción de los sistemas de información de IVC: SISINFO y Recaudo y cartera SIREC, del SENA.
- Entre el Ministerio del Trabajo y el SENA realizamos mejoras funcionales y técnicas, las cuales son:

- Por parte del Ministerio del Trabajo adicionó en el campo resolución, el código de la territorial y el consecutivo asociado a cada querellante, para identificar las resoluciones que tienen más de un querellado.
- Por parte del SENA modificó la validación con respecto a número radicado, permitirá ingresar números repetidos, debido a que cada Dirección Territorial maneja su propio consecutivo.
- El comportamiento durante el segundo semestre de 2019 reflejó un cumplimiento en reporte ejecutorias y envíos con soportes PDF del 77%.

180. Respecto del año 2020, se tiene que a corte 30 junio del 2020, se han enviado 162 sanciones al SENA a través del módulo puente. Respecto del segundo semestre la información se consolidará al culminar el mes de enero de 2021.



181. Desde los grupos de trabajo funcionales del SENA y el Ministerio del Trabajo, se está realizando monitoreo al avance de los expedientes y la gestión de las multas que se registraron.

### 3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

182. Colombia reconoce la importancia del ejercicio de diálogo social como mecanismo de discusión y concertación entre los actores del mundo del trabajo. En este sentido, y siguiendo las recomendaciones dadas por la OCDE, Estados Unidos y Canadá, el Gobierno ha trabajado activamente para garantizar el derecho de asociación de los trabajadores y para permitirles que actúen a través de sus organizaciones para mejorar sus condiciones laborales mediante procesos de negociación colectiva.

183. En el presente análisis se expondrá, entre otras cosas, la evolución de los convenios colectivos en el sector público y privado, los cuales han aumentado entre 2017 y 2019 en el sector privado. Como se observará, en 2020 hubo una disminución debido a la pandemia derivada del Covid-19. De igual manera se presentarán las acciones y medidas adoptadas para fortalecer el diálogo social en el Estado colombiano, impulsar la negociación colectiva y monitorear el uso de esquemas legalmente autorizados pero algunas veces usados

indebidamente como los “pactos colectivos” y los “contratos sindicales”. Gracias a las medidas tomadas por el Ministerio del Trabajo, *los Pactos Colectivos se redujeron en 44%, al pasar de 253 depósitos en 2016 a 90 en diciembre 2020*. Así mismo, se presentará la efectividad de la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la Organización Internacional del Trabajo (CETCOIT) que logra acuerdos entre las partes en al menos el 70% de los casos. Finalmente, se expondrá la normatividad y jurisprudencia que permite el libre ejercicio de la actividad sindical y garantiza su autonomía. De igual forma es importante destacar la negociación colectiva del sector público con todas las centrales del país que permitió beneficiar cerca de 1.200.000 servidores públicos

### **3. 1. Construcción de un marco constructivo para el diálogo social.**

*3.1.1. Promoviendo un sistema de dos niveles de negociación sectorial y a nivel de empresas, elaborando las regulaciones sobre negociación sectorial en el Código del trabajo.*

184. En Colombia se puede extender una convención colectiva cuando esta comprenda más de la tercera parte de trabajadores de la empresa, sean o no afiliados al sindicato, art. 471 CST.

185. La legislación prevé que las Convenciones colectivas cubren:

- A los miembros del sindicato que lo haya celebrado y a quienes se adhieran a la convención colectiva o ingresen posteriormente al sindicato.
- A todos los trabajadores de la empresa cuando el número de afiliados al sindicato es mayor a la tercera parte del total de trabajadores
- Cuando la convención colectiva comprenda más de las dos terceras partes de una rama industrial, se puede extender a las demás empresas de una misma industria de una región que sean de igual o semejante capacidad técnica y económica.

186. Pese a que no existe una norma exclusiva que regule la negociación colectiva laboral por actividad económica, se ha logrado una negociación colectiva con el sector Bananero en 2017. De las 344 fincas del sector bananero en Urabá, 90% se encuentran organizadas colectivamente. Estas fincas tienen 17.600 trabajadores, de los cuales 85% son convencionados. La mayoría de los trabajadores se encuentran agrupados en su mayoría en Sintrainagro (CUT), que además tiene sedes en Magdalena, Santander, Risaralda y Medellín.

187. Sumado a esto, de acuerdo con un estudio de la Organización Internacional del Trabajo, en un periodo de 15 años los trabajadores y empresarios del banano pasaron de unas relaciones altamente conflictivas a una situación de diálogo permanente y grandes beneficios para los trabajadores, la industria y la región.

*3.1.2. Eliminando la opción de negociar pactos colectivos.*

188. Para el Ministerio del Trabajo es fundamental garantizar el diálogo social entre los actores tripartitos, por lo que se han tomado una serie de medidas regulatorias para mejorar la efectividad del diálogo social y las negociaciones laborales en el país.

189. De igual manera, cabe resaltar que los pactos colectivos son también una forma de concreción del diálogo social. Así, cualquier intento de concertación, con independencia del rótulo que reciba o de quién la promueva, debería ser celebrado en una sociedad construida a partir de consensos” (manual sobre relaciones laborales colectivas, CESLA, 2019).
190. En ese sentido, el convenio 98 no obliga a que la negociación colectiva se efectúe únicamente a través de sindicatos, por el contrario, determina que la afiliación de los trabajadores a un sindicato es voluntaria. De otro lado, el reconocimiento del derecho de negociación colectiva excluyendo totalmente a los trabajadores no sindicalizados, vulneraría este mismo convenio al establecer una diferencia injustificada en perjuicio de los trabajadores no representados por una organización sindical.
191. El uso de esquemas legalmente autorizados pero algunas veces usados indebidamente como los “pactos colectivos” y los “contratos sindicales” está siendo monitoreado de cerca, sancionado cuando es necesario y su impacto en la asociación sindical está bajo estudio, de conformidad con las consideraciones de la OCDE, Estados Unidos y Canadá.
192. Por tanto, el Ministerio del Trabajo expidió actos administrativos mediante los cuales otorgan funciones a la Unidad de Investigaciones Especiales para adelantar investigaciones relacionadas con subcontratación ilegal y uso indebido de Pactos Colectivos y Contratos Sindicales y mediante los cuales se aumenta el número de integrantes de la Unidad de Investigaciones Especiales a 15.
193. La información estadística respecto de la gestión de casos, por parte de la Unidad de Investigaciones Especiales se detalla a continuación:

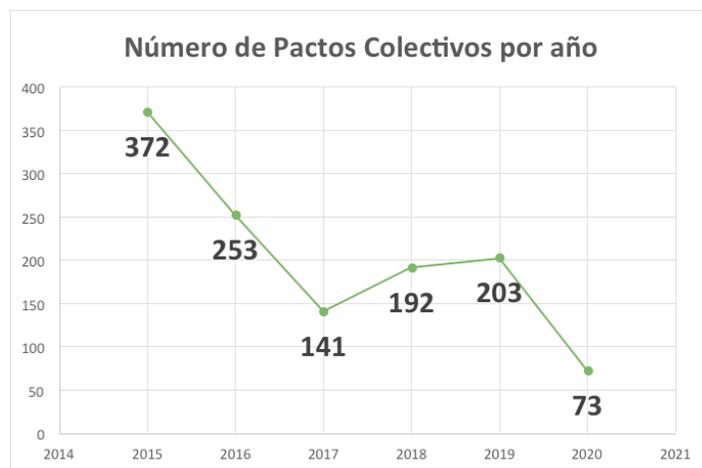
| AÑO  | MOTIVO DE QUERELLA  | CANTIDAD  |
|------|---|-----------|
| 2017 | USO INDEBIDO DE PACTOS COLECTIVOS Y/O PLAN DE BENEFICIOS  | 12        |
|      | INTERMEDIACIÓN LABORAL ILEGAL Y/O TERCERIZACIÓN IRREGULAR | 12        |
|      | POR ATENTAR CONTRA EL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL      | 3         |
|      | POR NEGATIVA A NEGOCIAR                                   | 0         |
|      | POR VIOLACIÓN A LA CONVENCION COLECTIVA                   | 1         |
|      | VIOLACION AL FUERO SINDICAL                               | 1         |
|      | POR PERSECUCIÓN SINDICAL                                  | 0         |
|      | <b>TOTAL</b>  | <b>29</b> |
| 2018 | USO INDEBIDO DE PACTOS COLECTIVOS Y/O PLAN DE BENEFICIOS  | 0         |
|      | INTERMEDIACIÓN LABORAL ILEGAL Y/O TERCERIZACIÓN IRREGULAR | 2         |
|      | POR ATENTAR CONTRA EL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL      | 13        |
|      | POR NEGATIVA A NEGOCIAR                                   | 7         |

|                      |   |           |
|----------------------|---|-----------|
| 2019                 | POR VIOLACIÓN A LA CONVENCION COLECTIVA                   | 2         |
|                      | VIOLACION AL FUERO SINDICAL                               | 0         |
|                      | POR PERSECUCIÓN SINDICAL                                  | 0         |
|                      | <b>TOTAL</b>  | <b>24</b> |
|                      | USO INDEBIDO DE PACTOS COLECTIVOS Y/O PLAN DE BENEFICIOS  | 1         |
|                      | INTERMEDIACIÓN LABORAL ILEGAL Y/O TERCERIZACION IRREGULAR | 3         |
|                      | POR ATENTAR CONTRA EL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL      | 2         |
|                      | POR NEGATIVA A NEGOCIAR                                   | 5         |
|                      | POR VIOLACIÓN A LA CONVENCION COLECTIVA                   | 0         |
|                      | VIOLACION AL FUERO SINDICAL                               | 0         |
|                      | POR PERSECUCIÓN SINDICAL                                  | 3         |
|                      | <b>TOTAL</b>  | <b>14</b> |
| 2020                 | USO INDEBIDO DE PACTOS COLECTIVOS Y/O PLAN DE BENEFICIOS  | 0         |
|                      | INTERMEDIACIÓN LABORAL ILEGAL Y/O TERCERIZACION IRREGULAR | 0         |
|                      | POR ATENTAR CONTRA EL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL      | 1         |
|                      | POR NEGATIVA A NEGOCIAR                                   | 0         |
|                      | POR VIOLACIÓN A LA CONVENCION COLECTIVA                   | 1         |
|                      | VIOLACION AL FUERO SINDICAL                               | 0         |
|                      | POR PERSECUCIÓN SINDICAL                                  | 0         |
|                      | <b>TOTAL</b>  | <b>2</b>  |
| <b>TOTAL GENERAL</b> | <b>69</b>   |           |

| AÑO  | MOTIVO QUERRELLA       | DE | PRIMERA DECISIÓN | RESOLUCIÓN | FECHA | MONTO      | DECISIÓN FINAL/ ESTADO ACTUAL |           |
|------|------------------------|----|------------------|------------|-------|------------|-------------------------------|-----------|
| 2017 | USO INDEBIDO DE PACTOS | DE | DECISIÓN         | SANCIÓN    | 5603  | 13/12/2019 | \$ 49.686.960                 | APELACION |

|                            |   |        |               |             |      |            |                         |                              |
|----------------------------|---|--------|---------------|-------------|------|------------|-------------------------|------------------------------|
|                            | COLECTIVOS PLAN BENEFICIOS                                | Y/O DE | EJECUT ORIADO | SANCI ÓN    | 1009 | 25/04/2019 | \$ 66.249.280           | SANCIÓN                      |
| <b>TOTAL VALOR SANCIÓN</b> |   |        |               |             |      |            | <b>\$ 115.936.240</b>   |                              |
| 2018                       | INTERMEDIACIÓN LABORAL ILEGAL Y/O TERCERIZACION IRREGULAR |        | EJECUT ORIADO | SANCI ÓN DT | 427  | 30/08/2018 | \$ 110.992.188          | ARCHIVO                      |
|                            | POR NEGATIVA A NEGOCIAR                                   |        | EJECUT ORIADO | SANCI ÓN    | 4073 | 1/12/2017  | \$ 77.771.700           | ARCHIVO                      |
|                            |   |        | EJECUT ORIADO | SANCI ÓN DT | 5168 | 3/10/2018  | \$ 3.218.717.040        | SANCIÓN                      |
|                            | POR ATENTAR CONTRA EL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL      |        | EJECUT ORIADO | SANCI ÓN DT | 759  | 16/02/2018 | \$ 78.124.200           | ARCHIVO                      |
| <b>TOTAL VALOR SANCIÓN</b> |   |        |               |             |      |            | <b>\$ 3.485.605.128</b> |                              |
| 2019                       | INTERMEDIACIÓN LABORAL ILEGAL Y/O TERCERIZACION IRREGULAR |        | DECISIÓ N DT  | SANCI ÓN DT | 44   | 21/03/2019 | \$ 1.904.666.800        | APELACION                    |
|                            |   |        | EJECUT ORIADO | SANCI ÓN DT | 660  | 20/12/2018 | \$ 429.710.400          | ARCHIVO                      |
|                            | POR NEGATIVA A NEGOCIAR                                   |        | DECISIÓ N     | SANCI ÓN DT | 393  | 10/12/2018 | \$ 683.586.750          | ARCHIVO RETROTRAEN ACTUACION |
|                            |   |        | EJECUT ORIADO | SANCI ÓN DT | 2093 | 13/12/2018 | \$ 585.931.500          | SANCIÓN                      |
| <b>TOTAL VALOR SANCIÓN</b> |   |        |               |             |      |            | <b>\$ 3.603.895.450</b> |                              |

194. Gracias a estas acciones, los Pactos Colectivos se redujeron en 44%, al pasar de 253 depósitos en 2016 a 90 en diciembre 2020, como se puede apreciar en la siguiente gráfica:



Fuente: Dirección de IVC

195. Es importante resaltar que el aumento observado entre los años 2018 - 2019, se debe a que en esos años finalizaron varios pactos colectivos de vigencias anteriores que las partes decidieron renovar o suscribir uno nuevo.

*3.1.3. Extendiendo los acuerdos colectivos automáticamente a todos los empleados de una empresa, no solo a los miembros de sindicatos (erga omnes).*

196. En Colombia, se adoptó una disposición legal que contempla lo recomendado por la OCDE, en relación con la extensión a terceros, prevista en el Artículo 471 del Código Sustantivo del Trabajo, que señala::

1. Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados.
2. Lo dispuesto en este artículo se aplica también cuando el número de afiliados al sindicato llegare a exceder del límite indicado, con posterioridad a la firma de la convención.

*3.1.3. Requiriendo a múltiples sindicatos en la misma empresa a formar un equipo de negociación para asegurar un acuerdo colectivo único.*

197. A través del Decreto 089 de 2014 se hizo un primer acercamiento a esta situación, al identificarse la necesidad de implementar un mecanismo de unidad de negociación o de negociación concentrada o acumulada, de racionalidad y economía en el procedimiento, para que los diferentes sindicatos y pliegos de peticiones estén expresados y representados respectivamente, en la mesa de negociación y en la comisión negociadora.

198. En Colombia, las sentencias de la Corte Constitucional generaron un panorama flexible para constituir organizaciones sindicales, inscribir sus juntas directivas y sus estatutos; así como negociar colectivamente sin tomar en cuenta la representatividad de los sindicatos, lo que

ha generado gran desgaste por el movimiento sindical y las empresas, con procesos de negociación extensos y procesos administrativos complejos. La multifiliación sindical no ha generado que el movimiento sindical crezca y se fortalezca, al contrario, ha generado la división interna y su decaimiento.

199. Por esta razón, el Ministerio del trabajo ha diseñado una propuesta de modificación del Decreto que permita el fortalecimiento del movimiento sindical en un ambiente de colaboración y armonía entre trabajadores y empleadores, que genere mayor productividad en las empresas, que se desjudicialice las relaciones laborales, que se preserve la unidad sindical, prevenir la fragmentación sindical y aminorar los conflictos sindicales y por último lo más importante tener sindicatos con fuerte capacidad de negociación y dotar a estos procesos de agilidad y eficacia.

200. El proyecto de Decreto permitirá que cuando en una misma empresa existan varios sindicatos, éstos deberán constituir de forma obligatoria una comisión negociadora conjunta y presentarán un pliego de peticiones unificado.

#### *3.1.4. Recolectando datos sistemáticamente sobre negociación colectiva para monitorear su evolución.*

201. Con el apoyo del Gobierno de Canadá, se realizará este registro sobre las negociaciones colectivas en las empresas con el fin de monitorear su evolución.

202. Conforme a esto, el Ministerio del Trabajo ha venido desarrollando el SISTEMA DE INFORMACIÓN DE ARCHIVO SINDICAL – SIAS, el cual tiene como características primordiales:

- Desarrollo e implementación del SIAS para garantizar la protección de los derechos sindicales previstos en la Constitución y Leyes colombianas.
- Cobertura: Nacional para 12.350 Organizaciones Sindicales aproximadamente.
- Tasa de crecimiento anual: 10 a 15% por nuevas Organizaciones o adición de información existente.
- Organización contratada: Agencia Nacional de Gobierno Digital – Ministerio de Tecnologías de Información y Comunicación Colombia.
- Fecha de inicio y terminación: Septiembre de 2019 – Noviembre 2020.
- Estado del proyecto: Pruebas finales, capacitación de usuarios Ministerio de Trabajo, implementación.

#### Así, es posible destacar, entre otros, los siguientes beneficios del SIAS:

- Permite crear a las Organizaciones Sindicales.
- Mantiene la información fidedigna de sus estatutos, pactos, convenios, acuerdos, contratos y demás actuaciones.
- Emite todas las certificaciones requeridas por las Organizaciones Sindicales.
- Genera los reportes y estadísticas sobre la materia.

### Ventajas generales:

- Sistema modular en línea apoyado en tecnologías de punta.
- Estructura basada en micros servicios.
- Orientado al manejo directo de los usuarios de las Organizaciones Sindicales.
- Simplificación y agilización de trámites.
- Generación de información instantánea

### **3.2. Adicionalmente, Colombia debe reflexionar sobre alternativas a la prohibición total de huelgas en servicios esenciales (por ejemplo, huelgas condicionadas a un servicio mínimo) y considerar la reintroducción de la mediación en el proceso colectivo de resolución de disputas.**

203. La huelga es un derecho ligado a la democracia y al Estado Social de Derecho, que permite la participación de los trabajadores en defensa de sus derechos económicos con el fin de lograr una justicia equitativa y social, pero que está restringida ante los derechos esenciales de la comunidad.
204. En ese mismo sentido el artículo 56 de la Constitución Política reconoce el derecho de huelga, “salvo en los servicios esenciales definidos por el legislador”. Es decir, que la huelga se restringe únicamente en el segmento encargado de prestar servicios esenciales a la comunidad.
205. Según la Sentencia 1680 de 2020, proferida por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la huelga es un derecho fundamental que comporta restricciones y limitaciones previstas por la ley; las cuales en ningún caso, pueden menoscabar las garantías y libertades sindicales.

### **3.3. Con un mejor diálogo social y una negociación colectiva reforzada, Colombia debe considerar un ajuste gradual en el muy alto salario mínimo para devolverlo a su rol original de piso salarial en lugar de norma salarial.**

206. Colombia ha registrado avances importantes en materia de equidad en los últimos años, sin embargo, sigue registrando inequidad, manteniendo un bajo nivel del poder adquisitivo para una parte de la población. Este nivel genera una mayor vulnerabilidad para las familias de bajos ingresos que tienen hijos o personas mayores en el hogar. Un determinante de esta condición es el ingreso del hogar, el cual está condicionado por la determinación del salario mínimo, el cual es determinado por parte del Gobierno Nacional, los empresarios y los trabajadores.
207. La fijación del salario mínimo sigue los parámetros establecidos por la Constitución, en pleno acatamiento de los principios jurisprudenciales que exigen que su ajuste anual garantice el mínimo vital y móvil a los trabajadores conforme a lo dispuesto por el artículo 53 de la Constitución.

208. El salario mínimo colombiano se encuentra en niveles que aseguran el mínimo vital y móvil de la población trabajadora, lo cual es ordenado por la Constitución y la Jurisprudencia colombiana y, por tanto, para las condiciones de la población colombiana no se considera elevado. Lo anterior, debe considerarse bajo la perspectiva de un Estado Social de Derecho, que busca el beneficio de la población, especialmente la protección de los más vulnerables. Así mismo, el salario mínimo se encuentra en niveles medios cuando se compara con otros países de la región, especialmente con los países que hacen parte de la OCDE.

### 3.4. Indicadores de negociación colectiva

i. *Descripción general de los reglamentos y la legislación recientemente adoptada*

209. Se han emitido dos resoluciones:

- Resolución No 3783 del 29 de septiembre de 2017, se asignó la competencia para el diligenciamiento de las investigaciones administrativas a partir de la etapa de formulación de cargos, por indebida utilización de los pactos colectivos, a la Unidad de Investigaciones Especiales.
- Resolución 0993 de 2019 Acta de Cierre Negociación Colectiva 2019, Por medio de la cual se adoptan los acuerdos pactados en la negociación colectiva 2019, celebrada entre las Organizaciones Sindicales y el Ministerio del Trabajo.

ii. *Número de convenios colectivos en el sector privado y en el sector público (total y recientemente firmados).*

| Convenios colectivos |      |      |      |      |
|----------------------|------|------|------|------|
|                      | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| Sector Privado       | 380  | 490  | 572  | 194  |
| Sector Público       | 431  | 314  | 314  | 314  |
| Total                | 911  | 804  | 886  | 987  |

iii. *Número de trabajadores amparados por convenios colectivos en el sector privado y en el sector público.*

210. Es importante precisar que en el sector privado se denominan Convenciones Colectivas y en el sector público se llaman Acuerdos Colectivos de Negociación del Sector Público y tienen normatividad diferente.

211. La negociación colectiva del sector pública con todas las centrales del país que permitió beneficiar cerca de 1.200.000 servidores públicos. Sin embargo, no es posible precisar el

número de trabajadores amparados en el sector privado dado que el Grupo de Archivo Sindical no lleva registro de esta información.

- iv. *Número de pactos colectivos en el sector privado y en el sector público (total y recientemente firmados).*

| Pactos Colectivos |      |      |      |      |
|-------------------|------|------|------|------|
|                   | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| Sector Privado    | 141  | 192  | 203  | 90   |

*Es importante aclarar que solo en el sector privado se suscriben pactos colectivos. El Archivo Sindical no lleva registro de trabajadores beneficiados.*

- v. *Número de trabajadores amparados por pactos colectivos en el sector privado y en el sector público.*

212. El Archivo Sindical no lleva registro de trabajadores amparados por pactos colectivos.

- vi. *Número de tribunales de arbitraje convocados y resueltos.*

| 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|------|------|------|------|
| 38   | 89   | 87   | 64   |

*Fuente: Dirección de Inspección, Vigilancia y Control*

- vii. *Número de huelgas y duración;*

213. El Ministerio del Trabajo no cuenta con cifras oficiales de este indicador. Si bien el Observatorio de Conflictividad Laboral registra datos de huelgas, la información proviene de fuentes abiertas y no puede presentarse de forma oficial. Así mismo, la Dirección de IVC y GT reporta las huelgas declaradas bajo el procedimiento establecido en el Código Sustantivo del Trabajo. Los Ceses de Actividades no se reportan como huelgas declaradas. Por tanto, entre el periodo comprendido entre 2017-2020 se ha reportado una (1) huelga según lo estipulado en el CST, la cual tuvo lugar en el año 2020.

- viii. *CETCOIT: Número de casos activos y sus etapas, y número de casos cerrados y sus resultados.*

| CASOS AÑO | POR ACUERDO | SIN ACUERDO | PENDIENTES | TOTAL CASOS | % EFICIENCIA POR AÑO |
|-----------|-------------|-------------|------------|-------------|----------------------|
| 2017      | 11          | 8           | 0          | 19          | 58%                  |

|              |           |           |          |           |            |
|--------------|-----------|-----------|----------|-----------|------------|
| <b>2018</b>  | 12        | 4         | 0        | 16        | 75%        |
| <b>2019</b>  | 19        | 1         | 0        | 20        | 95%        |
| <b>2020</b>  | 12        | 1         | 7        | 20        | 60%        |
| <b>TOTAL</b> | <b>54</b> | <b>14</b> | <b>7</b> | <b>75</b> | <b>72%</b> |

Fuente: Dirección de Derechos Fundamentales

#### **4. PROGRAMA DE PROTECCIÓN A DIRIGENTES Y ACTIVISTAS SINDICALES.**

##### **4.1. Avances en investigaciones**

214. El país ha roto la brecha de impunidad al haberse proferido más de 960 sentencias condenatorias en el periodo bajo estudio.
215. Desde el año 2001 al año 2017 la reducción de casos de homicidios a sindicalistas ha sido del 88,78%, pasando de 205 casos en el año 2001 a 23 casos durante el año 2017, sin embargo, durante el 2018 esta cifra se aumentó en 7 casos y en el 2019 se redujeron 11 casos para un total de 19 homicidios. En el año 2020 tenemos reportados un total de 14 casos de homicidios a sindicalistas, de los cuales 11 de estos pertenecían a la CUT y 3 a la CGT.
216. Un aspecto fundamental tiene que ver con las sentencias relacionadas con crímenes contra sindicalistas. Mientras que en el año 2001 solo había una sentencia condenatoria hoy se tienen más de 960 sentencias. En el año 2020, los juzgados de descongestión para las investigaciones de sindicalistas profirieron 70 fallos.
217. Con la Organización Internacional del Trabajo se está realizando un estudio que sistematiza todas las sentencias de sindicalistas y se hace además un análisis de éstas. El resultado final del estudio está previsto para mayo del 2021.

##### **4.2. Investigación por violaciones al derecho de reunión y asociación**

###### *a. Artículo 200 Código Penal, violación de los derechos de reunión y asociación.*

218. “Artículo 200 Código Penal. El que impida o perturbe una reunión lícita o el ejercicio de los derechos que conceden las leyes laborales o tome represalias con motivo de huelga, reunión o asociación legítimas, incurrirá en pena de prisión de uno (1) a dos (2) años y multa de cien (100) a trescientos (300) salarios mínimos legales mensuales vigentes.”
219. En la misma pena incurrirá el que 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.

220. La pena de prisión será de tres (3) a cinco (5) años y multa de trescientos (300) a quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes si la conducta descrita en el inciso primero se cometiere:
- Colocando al empleado en situación de indefensión o que ponga en peligro su integridad personal.
  - La conducta se cometa en persona discapacitada, que padezca enfermedad grave o sobre mujer embarazada.
  - Mediante la amenaza de causar la muerte, lesiones personales, daño en bien ajeno o al trabajador o a sus ascendientes, descendientes, cónyuge, compañero o compañera permanente, hermano, adoptante o adoptivo, o pariente hasta el segundo grado de afinidad.
  - Mediante engaño sobre el trabajador.
221. Cómo se indicó, en el artículo 200 del Código Penal se tipifica como delito la violación de los derechos de reunión y asociación. Este delito se creó con el fin de proteger el derecho a la libertad de asociación en el marco de las relaciones laborales, especialmente en lo relativo a los trabajadores sindicalizados.
222. Con este tipo penal, se sancionan las siguientes conductas:
- “i) impedir una reunión lícita, ii) perturbar una reunión lícita, iii) impedir el ejercicio de los derechos que conceden las leyes laborales, iv) perturbar el ejercicio de los derechos que conceden las leyes laborales y, finalmente v) tomar represalias con motivo de huelga, reunión o asociación legítimas. De allí que el ilícito se configure, no sólo con el hecho de obstaculizar las reuniones legítimas de los trabajadores o sus manifestaciones, sino al conculcar de forma grosera los derechos que la ley les ha concedido o tomar en su contra decisiones con motivo de su condición y actividad sindical”.
223. Por disposición legal, este delito es querellable y requiere de la conciliación como requisito de procedibilidad. Desde el año 2017, a partir de la promulgación de la Ley 1826, el delito de violación de los derechos de reunión y asociación tiene un procedimiento penal especial abreviado que permite al proceso avanzar en un periodo de tiempo menor, toda vez que modifica y suprime algunas actuaciones del procedimiento tradicional.
224. La denuncia por el delito de violación a los derechos de reunión y asociación debe ser presentada por un trabajador sindicalizado o no sindicalizado o por una organización sindical (querellante) que considere que se encuentra frente a la ocurrencia de este delito, en un término no mayor a los 6 meses de ocurrido el hecho; se debe indicar contra quién se interpone la denuncia, para este caso, contra un empleador o directivos o incluso empleados que hayan participado en el hecho (querellados).
225. Durante el proceso penal, el querellante puede desistir de manera voluntaria del proceso, así como puede dar por terminado el mismo al suscribir un acuerdo o conciliación frente al Fiscal hasta la etapa de investigación o frente al juez en la instancia del juicio. La participación de la víctima es fundamental para el avance de la actuación.

226. La conciliación es de carácter obligatorio y debe surtirse ante el fiscal que corresponda, en un centro de conciliación o ante un conciliador; la no asistencia injustificada del querellante se entenderá como desistimiento de su pretensión. Si hubiere acuerdo en la conciliación, se archivará el caso y el acta de conciliación tendrá efectos de cosa juzgada cuando las partes logren acuerdos en sus pretensiones.

*b. Universo de casos y avances investigativos.*

227. La Fiscalía General de la Nación, durante el año 2020 recibió un total de 90 denuncias por el delito de Violación a los Derechos de Reunión y Asociación. En la tabla siguiente, se indican los procesos activos y procesos terminados desagregados por año de la denuncia. Se observa una reducción sustancial de la denuncia por este delito durante el 2020, que puede estar relacionada con el periodo de cuarentena a causa de la pandemia generada por el COVID19 teniendo en cuenta que para el 2019 fueron recibidas 257 denuncias.

**Procesos activos y procesos terminados Art. 200 - desagregados por año de denuncia**

| Año                  | Casos activos | Casos terminados | Total general |
|----------------------|---------------|------------------|---------------|
| 2020                 | 53            | 37               | 90            |
| <b>Total general</b> | <b>151</b>    | <b>714</b>       | <b>865</b>    |

Fuente: SPOA, consulta enero 20 de 2021.

228. En el delito bajo análisis, se realizaron las siguientes actuaciones para la terminación de la acción penal de los procesos que ingresaron a la Fiscalía, durante el 2020, algunas actuaciones procesales se vieron afectadas por la pandemia:

- En 1 caso, se llegó a un acuerdo con conciliación. Para este caso, las partes, frente al Fiscal, acordaron terminar el proceso penal bajo el cumplimiento de condiciones de igual manera acordadas.
- En 5 de los casos se finalizó el proceso por conexidad, es decir, el Fiscal tomó la decisión de continuar la investigación bajo otra noticia criminal que compartía los mismos hechos, para analizar la situación de manera conjunta.
- 29 casos (75,68%) archivados. En el 58,62% de estos casos, se estableció que la conducta delictiva no existió. En el 37,93% de los casos, se efectuó el archivo por querellante ilegítimo. El 3,49% de los casos se efectuó archivo por otra causal.
- Otras causas: 2 casos culminaron la investigación por terminación de la acción penal, por preclusión, extinción de la querrela, entre otros.
- Por hechos ocurridos durante el 2020, se identificaron 53 casos activos, 48 casos en etapa preprocesal, susceptibles de llegar a una conciliación y 5 en indagación.

*c. Amenazas contra sindicalistas*

229. El fortalecimiento de las capacidades investigativas para la atención del delito de amenazas contra personas defensoras de derechos humanos es un objetivo definido en el marco de la

Estrategia de Investigación y Judicialización de los delitos contra personas defensoras de derechos humanos de la Fiscalía General de la Nación. La investigación de este delito representa un auténtico desafío para el equipo de trabajo de la Institución.

230. Es por esto que, desde el año 2017, se inició un trabajo interno con el fin de definir las acciones que debían ejecutarse para fortalecer las capacidades institucionales en materia de amenazas. En primera medida, se construyó un diagnóstico que permitió identificar los principales desafíos de la Fiscalía General de la Nación en la investigación de este delito. Con base en los resultados del diagnóstico, se definieron las líneas de trabajo para la estrategia de amenazas. En la actualidad, se avanza en el fortalecimiento de las capacidades de las Direcciones Seccionales en materia de investigación de amenazas.

231. A continuación, se explicará el proceso de diseño de la Estrategia de investigación de amenazas, a partir del diagnóstico, las líneas de acción y el fortalecimiento brindado por el señor Fiscal General de la Nación, Francisco Barbosa Delgado, desde el año 2020. Se continuará con una breve explicación del análisis de las amenazas sufridas por personas sindicalizadas y, finalmente, se culminará con las situaciones definidas para el impulso procesal durante los próximos años.

*d. Estrategia de Investigación y judicialización de amenazas contra personas defensoras de derechos humanos.*

232. Con base en los desafíos identificados para la recepción de denuncias, la realización oportuna de los actos urgentes y la ausencia de análisis investigativos, la Estrategia de Investigación de amenazas de la Fiscalía contiene las siguientes medidas:

- Creación de un Grupo de Trabajo Nacional para el apoyo, impulso y coordinación del análisis, la investigación y judicialización de los casos de amenazas contra personas defensoras de derechos humanos. Actualmente el Grupo de Trabajo está conformado por 6 despachos especializados adscritos a la Dirección Nacional Especializada contra las Violaciones a los Derechos Humanos<sup>1</sup> que se articulan con las Direcciones Seccionales de la Fiscalía. El grupo tiene como principales funciones las siguientes:
  - Dar lineamientos para la recepción de denuncia.
  - Desarrollar e impulsar, en articulación con las direcciones seccionales, los actos urgentes a desarrollar, una vez ocurrido el hecho.
  - Impulsar procesos de amenazas contra personas defensoras de derechos humanos y poblaciones específicas.
  - Articular el trabajo de las diversas dependencias de la Fiscalía que tienen en su carga de trabajo casos de amenazas.
  - Investigar de manera analítica y estratégica los casos de amenazas, de modo que se puedan identificar relaciones entre los distintos casos y entender los contextos en los que se enmarcan.
  - Fortalecer la capacidad institucional a través del apoyo a la investigación de amenazas que se adelantan en las Direcciones Seccionales, con el fin de

responder de manera adecuada, eficaz y oportuna a los casos que se presenten por este delito.

- Se crearon mecanismos para la recepción de amenazas contra defensores de derechos humanos que funcionan las 24 horas del día: línea de atención 3506011181, centro de contacto 122 y el correo electrónico [recepción.amenazas@fiscalia.gov.co](mailto:recepción.amenazas@fiscalia.gov.co).
- Igualmente, la Fiscalía General de la Nación incidió en la creación del tipo penal específico de amenazas contra defensores de derechos humanos, regulado en el artículo 188E del Código Penal, Ley 1908 de Julio de 2018, *“por medio de la cual se fortalecen la investigación y judicialización de organizaciones criminales, se adoptan medidas para su sujeción a la justicia y se dictan otras disposiciones”*.

233. En este punto, se creó un delito específico para sancionar a quienes amenacen a las personas defensoras de derechos humanos, incluidos los líderes sindicales:

- “Código Penal Art 188 E: El que por cualquier medio atemorice o amenace a una persona que ejerza actividades de promoción y protección de los derechos humanos, o a sus familiares, o a cualquier organización dedicada a la defensa de los mismos, o dirigentes políticos, o sindicales comunicándole la intención de causarle un daño constitutivo de uno o más delitos, en razón o con ocasión de la función que desempeñe, incurrirá en prisión de setenta y dos (72) a ciento veintiocho (128) meses y multa de diecisiete punto setenta y siete (17.77) a doscientos salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- En la misma pena se incurrirá cuando las conductas a las que se refiere el inciso anterior recaigan sobre un servidor público o sus familiares.
- PARÁGRAFO. Se entenderá por familiares a los parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o civil, segundo de afinidad o sobre cónyuge o compañera o compañero permanente o cualquier otra persona que se halle integrada a la unidad doméstica del destinatario de la amenaza.”

234. Cuando se trata de personas sindicalizadas que no ejercen labores de promoción de defensa de *derechos* humanos, el Código Penal sanciona las amenazas en el artículo 347:

- “**Código Penal Art 347. Código Penal.** El que por cualquier medio atemorice o amenace a una persona, familia, comunidad o institución, con el propósito de causar alarma, zozobra o terror en la población o en un sector de ella, incurrirá por esta sola conducta, en prisión de cuatro (4) a ocho (8) años y multa de trece punto treinta y tres (13.33) a ciento cincuenta (150) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- Si la amenaza o intimidación recayere sobre un miembro de una organización sindical, un periodista o sus familiares, en razón o con ocasión al cargo o función que desempeñe, la pena se aumentará en una tercera parte”.

*e. La priorización de las amenazas contra las personas sindicalizadas.*

235. Con el fin de priorizar la investigación de amenazas contra personas sindicalizadas, la Fiscalía General de la Nación analizó las denuncias que ha conocido la Entidad de este delito frente a esta particular población. Para ello, a partir de un análisis cuantitativo, se identificaron situaciones que serán priorizadas con base en el comportamiento que tuvo el delito entre el 1º de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2020. El análisis se ejecutó durante todo el año 2020 e incluyó la revisión de la carga laboral por seccionales y la incidencia del delito por sectores económicos, departamentos y modalidades de amenazas.
236. Los filtros utilizados para definir la información sujeta al análisis fueron los siguientes:
- El estudio priorizó los casos de amenazas en los que la víctima fuera sindicalista.
  - Identificación de los casos por cualquiera de los dos delitos de amenazas, bien sea el artículo 347 del Código penal o el 188E.
  - Selección de casos en los que se advierte que la amenaza tiene relación con el ejercicio de la labor de defensa de derechos humanos que desarrolla la persona amenazada.
  - Análisis de las modalidades de amenazas: panfleto, llamada telefónica, rumor, objetos intimidatorios, medios informáticos, personal, seguimientos, vías de hecho.
  - Selección de casos en los que se advierte la responsabilidad de una organización criminal.
  - Priorización de casos en los que se identifica el riesgo extremo para la vida, integridad o seguridad de las personas amenazadas.
237. Estos criterios de análisis permiten escoger investigaciones, para, mediante un análisis de contexto, construir situaciones que, potencialmente, impactan la realidad de las organizaciones sindicales y la vigencia de la libertad sindical. Caracterizar el fenómeno criminal en todas sus dimensiones es fundamental para la persecución de quienes están detrás de las amenazas.
238. Así, el objetivo de la Fiscalía no se reduce a esclarecer un caso concreto. Al contrario, la Entidad busca asociar casos por criterios comunes para construir situaciones y, de esta manera, generar mayor efectividad en el uso de los recursos institucionales disponibles. De una situación se pueden obtener resultados en el corto, mediano y largo plazo. En el corto plazo, permite identificar el número de víctimas de determinada modalidad delictiva, las características comunes que las unen, el accionar de los responsables de tales conductas y otros aspectos como la temporalidad y la territorialidad en la que ocurren.
239. En el mediano plazo, el análisis de los casos individuales permitirá extraer patrones delictivos que expliquen la situación de las víctimas, las motivaciones u objetivos de los victimarios y el impacto de los delitos. En el largo plazo, permitirá afinar las metodologías investigativas y brindará herramientas de análisis para lograr el esclarecimiento de los delitos en menor tiempo.

240. Las situaciones seleccionadas serán conocidas directamente por el Grupo de Trabajo Nacional destacado para la investigación de amenazas contra personas defensoras de derechos humanos, el que apoyará la investigación para trabajar conjuntamente los casos con las Direcciones Seccionales que tengan a cargo la investigación.
241. Desde esta perspectiva, los criterios de análisis definidos para la revisión del comportamiento de las amenazas contra las personas sindicalizadas son los siguientes:
- La modalidad de las amenazas y algunos patrones preliminares. Se identificaron modalidades y patrones comunes en las amenazas sufridas por las organizaciones analizadas. Inclusive, el análisis preliminar permitió identificar concentraciones en determinados momentos del año en contra de sindicatos pertenecientes a determinado sector económico.
  - Tipo de sindicato. Los criterios anteriores permitieron identificar que los sindicatos relacionados con el sector de extracción de recursos naturales son los que concentran un número mayor de amenazas. Esta situación es similar a la de los sindicatos del sector educativo. Vale la pena indicar que las amenazas contra estos últimos tienen patrones preliminares que llaman la atención de la Fiscalía.
  - Distribución geográfica de las amenazas. Finalmente, se definió un departamento en el que confluyan los criterios señalados en los puntos anteriores y que identifique mayor victimización a sindicalistas de diferentes sectores económicos. Es decir, que tenga un número elevado de amenazas, que tenga sindicatos del sector de extracción de recursos, de alimentos, entre otros, y que en las amenazas identificadas se adviertan actuaciones procesales y la realización de actos urgentes.

*f. Situaciones priorizadas.*

242. De acuerdo con los criterios señalados en el análisis, se definieron tres situaciones de victimización que permitirán a la Fiscalía cumplir con los objetivos planteados, esto es, avanzar en el esclarecimiento de las amenazas contra la población sindicalizada e impactar a los responsables de este delito.

*f.1. Departamento de Valle del Cauca.*

243. La primera situación está relacionada con las amenazas en el departamento del Valle del Cauca. En este departamento, las amenazas contra personas sindicalizadas permiten establecer una situación de victimización. En primer lugar, este departamento tiene un movimiento sindical importante, toda vez que alberga empresas de múltiples sectores, incluido el de extracción de recursos naturales.
244. En segundo lugar, en los últimos tres años, este departamento registró un número importante de casos. Así mismo, se ha estudiado la carga de trabajo de la Dirección Seccional y se tienen dispuestas medidas para su fortalecimiento.
245. Así las cosas, la Fiscalía General de la Nación priorizará la investigación de las amenazas contra las personas sindicalizadas en el departamento de Valle del Cauca que, además de

tener un alto número de amenazas, también presenta una cantidad importante de homicidios en contra de sindicalistas.

*f.2. Amenazas contra sindicatos que pertenecen al sector de extracción de recursos naturales.*

246. Se identificaron 4 sindicatos que han sufrido amenazas en el período 2018-2020. Los procesos adelantados por la Fiscalía cumplen con los criterios de selección señalados en el acápite anterior y, teniendo en cuenta que todos pertenecen al sector de extracción de recursos naturales, se construirá una situación con la información analizada en el trabajo realizado durante el año 2020.
247. Algunos de los hechos identificados ocurrieron en el departamento del Valle del Cauca, los demás están dispersos en departamentos como Meta, Bolívar, Santander, Antioquia y César. La modalidad más recurrente para amenazar a estos sindicatos fue el uso de medios electrónicos (WhatsApp, Facebook, Twitter, Instagram, entre otros) seguido de objetos intimidatorios y panfletos físicos.
248. La delimitación de una situación, con base en los casos que cumplen con los criterios señalados, permitirá impactar las amenazas recurrentes que sufren los sindicatos del sector de extracción de recursos naturales en todo el país. Así mismo, se identificarán patrones de conducta que facilitarán la individualización de los autores de las amenazas y el esclarecimiento de los casos.
249. Para el cierre de este informe, ya se cuenta con una persona capturada por amenazas contra un miembro de un sindicato del sector extractivo.

*f. 3. Amenazas contra sindicatos que pertenecen al sector educativo*

250. La Fiscalía ha observado un aumento sostenido de las amenazas contra sindicatos que pertenecen al sector educativo. El análisis de la situación de 2019 y 2020 ha permitido identificar amenazas producidas por panfletos, por mensajes de WhatsApp, medios informáticos y objetos intimidatorios. Los mensajes amenazantes se han dirigido en su mayoría en contra del Comité Ejecutivo de FECODE y en contra de algunas organizaciones filiales.
251. Preliminarmente se ha identificado que el mayor porcentaje de amenazas se produjeron contra educadores que ejercen sus labores en entornos rurales.
252. Estas situaciones serán asumidas por el Grupo de Trabajo Nacional que apoyará la labor de los fiscales de las Direcciones Seccionales que actualmente conocen los casos. Para ello, el Grupo cuenta con funcionarios de Policía Judicial- incluidos analistas-, fiscales y, además, con el apoyo del Cuerpo Élite de Investigación de la Policía Nacional. Este mecanismo de trabajo ha sido exitoso y le ha permitido a la Fiscalía obtener resultados satisfactorios en relación con las afectaciones contra otras poblaciones como sucede, por ejemplo, con la atención de las amenazas contra periodistas.

253. Ahora bien, la Fiscalía no puede comprometerse a obtener un número determinado de casos con avances en el esclarecimiento. El deber de investigar de los Estados es una obligación de medios y no de resultados. Tal y como se ha expuesto, la Entidad espera impactar a los responsables de las amenazas contra las personas sindicalizadas, al poner a disposición de la Estrategia una capacidad instalada en el orden nacional y en el orden local, que incluye la aplicación de una metodología de trabajo especializada y el seguimiento permanente desde el Grupo Élite.

#### 4.3. Investigaciones por homicidios a sindicalistas.

254. Es importante mostrar a la comunidad internacional, que el homicidio de sindicalistas ha disminuido.

255. Existen diferencias entre las cifras de homicidios contra defensores de derechos humanos y homicidios contra líderes sindicales, aunque si bien en algunos casos tienen la doble connotación, lo cierto es que el homicidio contra defensores de derechos humanos ha aumentado, de acuerdo con el reporte de las Naciones Unidas, durante el año 2020 ocurrieron 66 homicidios contra defensores de DDHH de los cuales se reportó el homicidio de 4 líderes sindicales.

#### 4.4. Estrategia de investigación y judicialización de delitos contra sindicalistas

256. A partir de la creación, en el año 2016, del Grupo Élite para el Impulso y Seguimiento de los delitos que afectan a las personas sindicalizadas se han elevado los resultados de la Fiscalía en relación con los delitos de homicidio y la violación a los derechos de reunión y asociación. En el marco de este grupo, también se coordina las labores en relación con la investigación de amenazas contra la población sindicalizada.

#### 4.5. Homicidios

257. A continuación, se presenta una tabla con la distribución anual de los casos de homicidios contra sindicalistas que ha conocido la Fiscalía General de la Nación durante el 2020, así como la gestión procesal de los mismos.

Distribución anual y avance procesal de homicidios contra sindicalistas 2020, en la jurisdicción ordinaria.

| Año          | Número de homicidios | Juicio   | Indagación |
|--------------|----------------------|----------|------------|
| 2020         | 14                   | 3        | 11         |
| <b>Total</b> | <b>14</b>            | <b>3</b> | <b>11</b>  |

Fuente: Fiscalía General de la Nación consulta enero 2021

258. Ahora bien, teniendo en cuenta el registro de homicidios en el año 2020 es decir un total de 14 casos en contra de sindicalistas, se generó una disminución del 26,31 % respecto del año 2019, siendo los sectores de la agricultura el más afectado con 8, 2 del área de Seguridad, 1, del sector Ambiente y 3 educadores.

259. Así mismo dentro de los departamentos donde ocurrieron estos hechos se debe manifestar que el más afectado fue el departamento del Valle del Cauca con 3 homicidios, seguido por los departamentos de Cauca, Huila y Meta con 2 casos y los departamentos de Antioquia, Caquetá, Choco, Nariño y Putumayo y con 1 caso.

260. Cabe destacar que desde el año 2005 a la fecha, se han proferido más de 800 sentencias y durante el año 2020 se emitieron un total de 70 fallos, evidenciando así el gran avance en materia de investigación y juzgamiento llevado a cabo por la Fiscalía General de la Nación y los Jueces a cargo de estos casos.

#### 4.6. Estudios de nivel de riesgo realizados a sindicalistas.

261. La Unidad Nacional de Protección ha participado activamente en la Mesa Nacional de Derechos Humanos con el Ministerio de Trabajo y las Centrales Obreras, en el Comité Nacional de seguimiento de traslados a educadores por razones de seguridad con el Ministerio de Educación Nacional y FECODE por otro lado la participación en el Comité de seguimiento de Docentes amenazados con la secretaria de educación de Bogotá, en estos espacios de interlocución se participa con el objetivo de analizar diferentes situaciones de riesgo que puedan afectar los derechos fundamentales de los integrantes de la población objeto Dirigentes y/o activistas sindicales y sus representantes.

262. En la actualidad hay 292 sindicalistas protegidos.

| CANTIDAD DE BENEFICIARIOS Y/O BENEFICIARIAS RIESGO 3. SINDICALISTAS |                                       |   |   |                                    |                                    |                              |                                   |                                      |                     |
|---|---------------------------------------|---|---|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|---------------------|
| SUB-POBLACIÓN   | CANTIDAD DE BENEFICIARIOS CON MEDIDAS | CANTIDAD DE BENEFICIARIOS CON MEDIDAS DURAS | CANTIDAD DE BENEFICIARIOS CON MEDIDAS BLANDAS | CANTIDAD DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN | CANTIDAD DE CHALECOS DE PROTECCIÓN | CANTIDAD DE BOTONES DE APOYO | CANTIDAD DE HOMBRAS DE PROTECCIÓN | CANTIDAD DE VEHÍCULOS CONVENCIONALES | VEHÍCULOS BLINDADOS |
| 3.2. Activista Sindical   | 23                                    | 6   | 17  | 16                                 | 20                                 | 7                            | 9                                 | 3                                    | 0                   |
| 3.1. Dirigente Sindical   | 269                                   | 161   | 108   | 208                                | 244                                | 62                           | 276                               | 72                                   | 28                  |
| <b>Total general</b>  | <b>292</b>                            | <b>167</b>                                  | <b>125</b>                                    | <b>224</b>                         | <b>264</b>                         | <b>69</b>                    | <b>285</b>                        | <b>75</b>                            | <b>28</b>           |

Fuente: Subdirección de Protección Corte 15/02/2021

**Número de solicitudes de protección- año 2020 y 2021:**

| <b>NÚMERO DE SOLICITUDES DE PROTECCIÓN ATENDIDAS</b> |                 |                 |              |
|--|-----------------|-----------------|--------------|
| <b>POBLACIÓN</b>                                     | <b>AÑO 2020</b> | <b>AÑO 2021</b> | <b>TOTAL</b> |
| <b>SINDICALISTAS</b>                                 | 1100            | 196             | 1296         |

Fuente: Grupo de Solicitudes de Protección. Fecha de corte: 01 de enero de 2020 al 04 de marzo de 2021

**Evaluaciones de nivel del riesgo- Año 2020- 2021:**

| <b>EVALUACIONES DE NIVEL DE RIESGO REALIZADAS SINDICALISTAS</b> |                       |     |                |    |                  |     |              |
|---|-----------------------|-----|----------------|----|------------------|-----|--------------|
| <b>PERIODO DE LA INFORMACIÓN:2020 - 2021</b>                    |                       |     |                |    |                  |     |              |
| <b>INFORMACION DE RESERVA</b>                                   |                       |     |                |    |                  |     |              |
| <b>Año</b>  | <b>Ponderación</b>    |     |                |    |                  |     | <b>TOTAL</b> |
|   | <b>Extraordinario</b> |     | <b>Extremo</b> |    | <b>Ordinario</b> |     |              |
| <b>2020</b>   | 168                   | 60% | 3              | 1% | 111              | 39% | 282          |
| <b>2021</b>   | 50                    | 58% | 0              | 0% | 36               | 42% | 86           |

Fuente: Consola SER. Subdirección de Evaluación del Riesgo, Fecha de corte del 01 de enero al 31 de marzo de 2021

**Evaluaciones de nivel del riesgo por género- Año 2020 y 2021**

| <b>PONDERACIÓN</b>   | <b>GÉNERO 2020</b> |                  | <b>GÉNERO 2021</b> |                  | <b>TOTAL</b> |
|----------------------|--------------------|------------------|--------------------|------------------|--------------|
|                      | <b>FEMENINO</b>    | <b>MASCULINO</b> | <b>FEMENINO</b>    | <b>MASCULINO</b> |              |
| Extraordinario       | 24                 | 144              | 8                  | 42               | 218          |
| Ordinario            | 11                 | 100              | 5                  | 31               | 147          |
| Extremo              | 0                  | 3                | 0                  | 0                | 3            |
| <b>TOTAL GENERAL</b> | <b>35</b>          | <b>247</b>       | <b>13</b>          | <b>73</b>        | <b>368</b>   |

Fuente: Consola SER. Subdirección de Evaluación del Riesgo, Fecha de corte del 01 de enero al 31 de marzo 2021

**Evaluaciones de nivel de riesgo sustentadas en amenaza, por agente generador**

| <b>PRESUNTO AGENTE GENERADOR DE LA AMENAZA</b> | <b>AÑO 2019</b> | <b>AÑO 2020</b> | <b>AÑO 2021</b> | <b>TOTAL</b> |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|--------------|
| BC. Las Águilas Negras                         | 27              | 18              | 5               | 50           |
| BC. Autodefensas Gaitanistas                   | 4               | 4               | 0               | 8            |
| Persona del Común                              | 7               | 4               | 1               | 12           |

| <b>PRESUNTO AGENTE GENERADOR DE LA AMENAZA</b> | <b>AÑO 2019</b> | <b>AÑO 2020</b> | <b>AÑO 2021</b> | <b>TOTAL</b> |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|--------------|
| Funcionario Publico                            | 1               | 3               | 0               | 4            |
| Autodefensas Unidas Colombia                   | 1               | 0               | 1               | 2            |
| Guerrilla ELN                                  | 3               | 1               | 0               | 4            |
| Funcionario Entidad Privada                    | 3               | 0               | 0               | 3            |
| Guerrilla EPL                                  | 1               | 0               | 0               | 1            |
| No Determinado o Anónimo                       | 1               | 12              | 1               | 14           |
| Delincuencia Común                             | 0               | 1               | 0               | 1            |
| Guerrilla FARC                                 | 0               | 1               | 0               | 1            |
| <b>TOTAL GENERAL</b>                           | <b>48</b>       | <b>44</b>       | <b>8</b>        | <b>100</b>   |

Fuente: Consola SER-Amenazas. Subdirección de Evaluación del Riesgo, Fecha de corte del 01 de enero de 2019 al 31 de enero de 2021

### **III. AVANCES EN MEDIO AMBIENTE**

263. Para la implementación del Acuerdo sobre medio ambiente entre Colombia y Canadá, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible ha priorizado las líneas del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, encaminadas a generar conocimiento verde y lineamientos de desarrollo sostenible en los sectores productivos del país.

#### **1. COMITÉ DEL MEDIO AMBIENTE**

264. En el marco del Acuerdo sobre Medio Ambiente entre Canadá y la República de Colombia, se estableció un Comité del Medio Ambiente. El Comité está compuesto por delegados de cada una de las partes y tiene el objetivo de aunar esfuerzos para fortalecer la cooperación en el área del medio ambiente. En el Comité las partes identifican sectores prioritarios de interés para los diferentes ejercicios relacionados a la cooperación y se llega a un consenso sobre un programa de trabajo conjunto.

265. El 16 de mayo 2018 se realizó el III Comité Ambiental en el marco del TLC con Canadá. La reunión tuvo lugar en la ciudad de Gatineau, Canadá. En este evento se priorizaron los siguientes tres temas en la cooperación colombo-canadiense con respecto a los asuntos ambientales:

- Manejo de Químicos
- Conservación de Biodiversidad
- Mitigación impacto ambiental por la Minería
- Reducción de incendios forestales

266. La próxima reunión del Comité será convocada en 2021 por la Oficina de Asuntos Internacionales del Ministerio de Ambiente.

#### **2. PROYECTOS DE COOPERACIÓN MEDIO AMBIENTALES.**

267. Se realizaron diferentes proyectos de cooperación internacional entre Colombia y Canadá los cuales han sido dirigidos a atender las áreas prioritarias que fueron establecidos por el Comité para el Medio Ambiente e identificadas en reuniones con la Embajada de Canadá en Bogotá.

268. Uno de estos proyectos fue el Proyecto COMUNICA de la cooperación canadiense. En el marco del proyecto se prestó asistencia técnica a tomadores de decisión en el sector ambiente y a las comunidades. En coordinación con el Ministerio de Ambiente se trabajó en las siguientes tres líneas de trabajo:

- El producto “Eliminación del uso del mercurio” representa una primera línea de trabajo. En esta línea se ha avanzado en conjunto con la Dirección de Asuntos Ambientales Sectorial y Urbana (DAASU) del Ministerio de Ambiente. En el marco de esta primera línea de trabajo se organizaron talleres para actualizar sobre temas de mercurio. Aparte de esto, se participó en foros sobre la misma temática.
- Para el producto “Valoración de Costos Ambientales” se impulsó un ejercicio para evaluar la efectividad de la Tasa Retributiva por Vertimientos al Agua. Además, se brindó acompañamiento para facilitar talleres sobre la aplicación de “herramientas técnicas para la valoración y evaluación ambiental en Colombia”. Los talleres fueron encabezados por la Oficina de Negocios Verdes y Sostenibles y estaban dirigidos a autoridades ambientales, organizaciones regionales y actores del sector privado.
- En la línea de recursos hídricos se llevaron a cabo, a lo largo de 2019, diferentes actividades para apoyar ejercicios liderados por la Oficina de Gobernanza del Agua de la Dirección Integral de Recursos Hídricos (DGIRH) y los cuáles fueron realizados en el departamento del Chocó. Lo anterior se hizo en el marco del cumplimiento de la sentencia del Río Atrato (Sentencia T-622). Así mismo, se realizó también el Taller de Fortalecimiento de Capacidades en la ciudad de Neiva bajo la coordinación del IDEAM y Ministerio de Ambiente. Vale mencionar que dos expertos canadienses aportaron al desarrollo del taller en exponer elementos que contribuyeron al éxito de casos de monitoreo comunitario en Canadá. En la actualidad se revisan oportunidades para trabajar en conjunto con el Ministerio de Ambiente, particularmente con la Oficina de Gobernanza del Agua de la Dirección Integral de Recursos Hídricos (DGIRH) y con el IDEAM para formular el Programa Institucional Regional de Monitoreo del Agua de Corpoamazonia. Así mismo, ambas partes buscan diseñar y planificar cursos presenciales y virtuales en temas de gobernanza para líderes ambientales y comunitarios.

#### IV. AVANCES EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

269. El Tratado de Libre Comercio entre Colombia y Canadá contiene disposiciones relativas a la protección ambiental, laboral, derechos humanos y responsabilidad social corporativa. Particularmente, el artículo 816 estipula lo siguiente: “Cada Parte alentará a las empresas que operen en su territorio o que estén sujetas a su jurisdicción a que incorporen voluntariamente estándares internacionalmente reconocidos de responsabilidad social corporativa dentro de sus políticas internas, tales como declaraciones de principios que hayan sido aprobadas o sean respaldadas por las Partes. Estos principios abordan asuntos tales como los derechos laborales, el medio ambiente, los derechos humanos, las relaciones con la comunidad y la lucha contra la corrupción. Las Partes le recuerdan a dichas empresas la importancia de incorporar tales estándares de responsabilidad social corporativa en sus políticas internas”.
270. En ese contexto, como una de las estrategias para contribuir al cumplimiento de estos compromisos, se encuentra en el Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos 2020-2022 “Juntos lo Hacemos Posible, Resiliencia y Solidaridad”, el cual fue lanzado por el Presidente de la República, Iván Duque Márquez y la Consejera Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales, Nancy Patricia Gutiérrez, el pasado 10 de diciembre de 2020.
271. Esta política está encaminada a dar cumplimiento a lo dispuesto en los los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (PRNU) adoptados por el Consejo de Derechos Humanos en el año 2011.
272. Así mismo, busca mitigar los efectos ocasionados por el COVID-19 y se constituye como el enfoque de derechos humanos del programa de reactivación económica y social “Nuevo Compromiso por el Futuro de Colombia”.
273. La estrategia “Nuevo Compromiso por el Futuro de Colombia” será la hoja de ruta para la reactivación económica y social del Gobierno Nacional la cual será implementada hasta el 2022. Sus pilares fundamentales son (i) Generación de empleo a través de acciones como el fomento de obras de infraestructura y el fomento al emprendimiento, (ii) Compromiso limpio y sostenible donde la hoja de ruta será marcada bajo el lema “producir conservando y conservar produciendo”, (iii) Compromiso con los más pobres y vulnerables de la sociedad mediante el cual se continuarán los subsidios económicos y se fortalecerá la educación, (iv) Compromiso con el paz y legalidad, donde se acelerarán las obras PDET y, (v) Compromiso por la salud de los colombianos mediante el cual se acelerará el Acuerdo de Punto Final y se ampliará la capacidad de UCIs.
274. Su objetivo es garantizar que durante la coyuntura ocasionada por el COVID-19, así como en la fase de reactivación económica y social para la superación de esta: el Estado proteja adecuadamente los derechos humanos, las actividades empresariales sean respetuosas de estos derechos y se permita a las víctimas de afectaciones a los mismos tener acceso a una reparación efectiva. Lo anterior como base fundamental para el desarrollo sostenible y la equidad en el país.

275. El Plan cuenta con más de 90 acciones a cargo de diferentes entidades del Estado que buscan darle cumplimiento a este objetivo.
276. Así mismo, se consolida como una herramienta para que las empresas, nacionales y extranjeras, con independencia de su tamaño o sector, realicen sus actividades alineadas con el deber de respeto por los derechos humanos invitando a las mismas a adoptar procesos de debida diligencia bajo lo dispuesto en los PRNU.
277. Esta es la segunda versión del Plan Nacional de Acción. La primera, denominada “Colombia Avanza” fue expedida en 2015 y tuvo vigencia hasta el 2018. En esa oportunidad, la política priorizó tres sectores en atención a sus impactos en los derechos humanos, a saber, agroindustria, infraestructura y minero energético.
278. Esta versión no prioriza sectores e invita a las empresas de todos los sectores productivos a fortalecer la promoción, respeto y protección a los derechos humanos. No obstante, contiene acciones puntuales para promover el respeto por los derechos humanos en los sectores económicos priorizados en su versión anterior.
279. Esta política tiene seis Enfoques: Territorial; Género; Étnico; Niños, Niñas y Adolescentes; Personas con discapacidad; Migratorio.
280. Su proceso de formulación se llevó a cabo durante los años 2019 y 2020 donde participaron:
- Miembros de la comunidad internacional como: Naciones Unidas, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), Organización Internacional del Trabajo (OIT), Embajada de Canadá en Colombia y USAID, entre otros.
  - Alrededor de 30,000 empresas representadas en más de 13 gremios empresariales de distintos sectores productivos como CAMACOL, la Asociación Colombiana de Minería (ACM), la Asociación Colombiana de Petróleos (ACP), la Asociación Nacional de Medios de Comunicación (ASOMEDIOS), Asociación Nacional de Empresas de Servicios Públicos y Comunicaciones de Colombia (ANDESCO), la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), la Federación Nacional de Comerciantes (FENALCO), entre otros.
  - Más de 20 entidades del orden nacional tales como: Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Ministerio de Minas y Energía, Agencia Nacional de Hidrocarburos, Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, Ministerio de Transporte, Ministerio de Justicia, Ministerio de Defensa Nacional, Ministerio del Interior, Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Superintendencia de Industria y Comercio, Departamento Nacional de Planeación (DNP), entre otros.
  - Organizaciones sindicales como la Escuela Nacional Sindical (ENS), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), entre otros.
  - 4 universidades: Universidad de la Sabana, Universidad del Rosario, Pontificia Universidad Javeriana y la Universidad EAFIT.
  - Representantes de la sociedad civil como la Fundación Ideas para la Paz.

281. Actualmente se está desarrollando la estrategia de implementación de esta política cuyo objetivo general es el de Implementar el Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos 2020-2022 en todo el territorio nacional, de la mano de todos los sectores interés en la agenda de empresas y derechos humanos (empresas, academia, sociedad civil, sector público y comunidad internacional). Lo anterior como herramienta que fortalezca el goce efectivo de los derechos humanos, el desarrollo sostenible y la equidad.
282. De esta forma se ha socializado la Política en comento con diferentes autoridades departamentales, municipales, empresas, sociedad civil y academia que se encuentran en los territorios para que la línea de política pueda ser utilizada para el desarrollo de acciones y estrategias que fortalezcan esta agenda a nivel regional.