



# GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA

www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXII - N° 347

Bogotá, D. C., miércoles, 19 de abril de 2023

EDICIÓN DE 29 PÁGINAS

DIRECTORES:

GREGORIO ELJACH PACHECO  
SECRETARIO GENERAL DEL SENADO

www.secretariasenado.gov.co

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA  
SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA

www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

## SENADO DE LA REPÚBLICA

### INFORMES AL CONGRESO

#### INFORMES AL CONGRESO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

*Memoria (Convenio número 19, Igualdad de Trato, 1993)*

##### MEMORIA

Presentada por el Gobierno de Colombia de conformidad con las disposiciones del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, correspondiente al periodo comprendido del 1º de septiembre de 2017 al 30 de junio de 2022, acerca de las medidas adoptadas para dar efectividad a las disposiciones del

CONVENIO SOBRE LA IGUALDAD DE TRATO (ACCIDENTES DEL TRABAJO), 1933 (No. 19)

##### CONTEXTO

Teniendo en cuenta que para el Gobierno es fundamental el dialogo social y la concertación, se acordó el pasado 24 de agosto en la reunión celebrada en el marco de la subcomisión de asuntos internacionales con los gremios de la producción ANDI, ACOPI, SAC y las centrales obreras CUT, CTC y CGT una agenda de trabajo conjunto para presentar los informes ante la Organización Internacional del Trabajo.

En este sentido y dado que nuestro Gobierno entiende que el cumplimiento de la obligación fundamental de los Estados Miembros en virtud de la Constitución de la OIT de presentar las memorias no constituye un asunto que haya de ser tomado a la ligera, presentamos la memoria del presente convenio incluyendo un contexto sobre la realidad del país, los avances alcanzados, las observaciones de los actores sociales, los retos que tenemos y un marco de alternativas para avanzar conjuntamente en posibles soluciones.

Cada uno de los actores tripartitos, empresarios y sindicatos han puesto todo su empeño para avanzar en la construcción unificada de las presentes memorias:

##### SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA.

Colombia referente al sistema de seguridad y salud en el trabajo cuenta con un buen numeral de normas que permiten garantizar la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los empleados, las condiciones, el medio ambiente laboral y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo que tiene como fin la mejora del ambiente laboral y el bienestar, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo y el aumento de la productividad. Cubrimientos éstos que se predicen tanto a trabajadores nacionales como aquellos extranjeros que presten sus servicios en el territorio colombiano.

Según estadísticas del DANE datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) Abril – junio 2022, 13 y 23 ciudades y áreas metropolitanas Para el total nacional, en el trimestre abril – junio de 2022 la proporción de ocupados informales fue 58,0%, lo que significó una disminución de 2,1 puntos porcentuales respecto al mismo trimestre del año anterior (60,1%). Para las 13 ciudades y áreas metropolitanas, esta proporción fue 44,3%, lo que representó una disminución de 2,0 puntos porcentuales respecto al trimestre abril – junio de

2021 (46,4%). Finalmente, para el total de las 23 ciudades y áreas metropolitanas la proporción de informalidad se ubicó en 45,6% lo que significó una disminución de 2,1 puntos porcentuales respecto al mismo periodo del año anterior (47,7%).

Según estadísticas de Fasescolda 2022, el total de afiliados al sistema de general de riesgo laborales es de 11.459.399 trabajadores del sector formal, el número de accidentes de trabajo calificados fue 296.925 de los cuales 207 incurrieron en pensión por invalidez y 4.616 indemnizaciones por incapacidad permanente parcial.

Uno de los retos más grandes para el sistema es brindar cobertura a los trabajadores informales.

De conformidad y en atención a la adopción de Formulario para Convenios, por parte del Consejo de Administración de la OIT, se procede a responder en los siguientes términos:

- a) **Sírvase proporcionar información sobre toda nueva medida legislativa u otras medidas relacionadas con la aplicación de los convenios ratificados; en caso de no haber sido ya enviada esta documentación, sírvase remitir copias de los textos pertinentes a la Oficina Internacional del Trabajo junto con esta memoria.**

##### AVANCES EN MATERIA NORMATIVA:

En Colombia el Convenio 19 se encuentra incorporado dentro del ordenamiento jurídico laboral y como punto de partida se tiene que, el derecho a la igualdad de los residentes extranjeros en Colombia tiene como piedra angular el artículo 13 y el artículo 100 de la CP, que imponen como mandato en el ordenamiento jurídico la condición general de disfrute de derechos civiles, protección y trato de las autoridades sin discriminación y el derecho a gozar de las mismas libertades y oportunidades sin distinciones.

De igual forma, encuentra sintonía con lo ordenado por el Convenio 111 de la OIT, acogido como legislación interna en virtud de la Normativa 22 de 1967, en la que se prohíbe de manera expresa la discriminación o distinción, exclusión o preferencia, basadas en razones ajenas al individuo, que hagan nugatoria la igualdad de oportunidades y el acceso a los beneficios de toda índole que ofrece el sector laboral.

En relación con la garantía del derecho al trabajo, la seguridad social actualmente tiene la connotación de ser un derecho fundamental autónomo, comprendiendo para su ejercicio la totalidad de medidas que propenden por lograr el bienestar general de la población, asegurando la protección y cobertura de las necesidades ligadas a las contingencias vitales concretas.

En ese sentido, el derecho a la seguridad social incluye el derecho a obtener y mantener prestaciones sociales y asistenciales, sin discriminación.

<p>La Ley 1752 de 2015 en su artículo primero consagra sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.</p> <p>"Artículo 10. Objeto de la ley. Esta ley tiene por objeto sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación."</p> <p>En materia de riesgos laborales, el Decreto 1295 de 1994, la Ley 1562 de 2012 y los Decretos 1530 de 1996, 2313 de 2006; 723 de 2013; 55 de 2015, 1563 de 2016 compilados en el Decreto 1072 de 2015; han fortalecido el sistema de aseguramiento al ampliar la cobertura en la afiliación, reforzando los principios de integralidad y de universalidad del Sistema General de Seguridad Social.</p> <p>Así las cosas, cualquier afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales sin exclusión, en caso de ocurrencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, tendrá derecho al reconocimiento, entre otras, de las siguientes prestaciones asistenciales y económicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atención inicial de urgencias en cualquier IPS en el evento de accidente de trabajo.</li> <li>• Atención médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica prestada por la IPS donde está afiliado.</li> <li>• Servicio de hospitalización, odontología, diagnóstico, tratamiento y suministro de medicamentos.</li> <li>• Rehabilitación física y profesional.</li> <li>• Elaboración y reparación de prótesis y órtesis.</li> <li>• Gastos de traslado en condiciones normales y necesarias para la prestación de los anteriores servicios.</li> <li>• Subsidio por incapacidad temporal.</li> <li>• Indemnización por incapacidad permanente o parcial</li> <li>• Pensión de invalidez</li> <li>• Pensión de sobreviviente por la muerte del afiliado o pensionado</li> <li>• Auxilio funerario a quien sufra los gastos de entierro de un afiliado o pensionado</li> <li>• A ser reincorporado y/o reubicado una vez terminados sus procesos de recuperación y/o rehabilitación.</li> </ul> <p>Adicionalmente el Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 define e implementa el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que aplica a TODOS los empleadores públicos y privados, los trabajadores dependientes e independientes, los trabajadores cooperados, los trabajadores en misión, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; las administradoras de riesgos laborales; la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.</p>	<p>Ahora bien, conforme a las solicitudes de la Comisión, se pone de presente que, el Estado colombiano en la última década por la coyuntura política y económica internacional con los territorios vecinos, ha adquirido una serie de obligaciones, a través de diferentes instrumentos jurídicos cuya finalidad es la garantía y respeto de los derechos de los trabajadores migrantes, otorgándoles condiciones de vida adecuadas sin distinción alguna.</p> <p>Así, la política migratoria en materia laboral ha demostrado una evolución importante, si se tiene en cuenta que, con la expedición del Decreto 117 de 2020 que adiciona al Decreto 1072 los artículos 2.2.6.8.3.1 y siguientes, implementa un mecanismo que permite regularizar la estadia de los migrantes con el fin de disminuir la informalidad laboral y permitir el acceso al trabajo de los ciudadanos venezolanos en situación migratoria irregular en condiciones de aseguramiento.</p> <p>En efecto, con dicha normativa, se creó el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización -PEPFF-, el cual tiene como objetivo, regularizar de manera excepcional y transitoria, su estatus migratorio a través de un contrato laboral o de prestación de servicios que garantice sus condiciones laborales, y así contar con todos los beneficios que otorga el Permiso Especial de Permanencia.</p> <p>Con la Resolución 1178 de 2021 y Resolución 572 de 2022 del Ministerio de Salud y Protección Social se adopta el Permiso por Protección Temporal (PPT) como documento válido de identificación para los migrantes venezolanos.</p> <p>Así, una vez el migrante venezolano cuente con el documento válido, podrá afiliarse al Sistema General de Seguridad Social y si tiene trabajo formal o es trabajador independiente con capacidad de pago, debe afiliarse al Sistema General de Riesgos Laborales, donde contará con la protección y beneficios pertinentes en caso de presentar un accidente de trabajo o una enfermedad laboral.</p> <p><b>En el código sustantivo del Trabajo se cita:</b>  <b>Código Sustantivo del Trabajo</b>  <b>Capítulo II</b>  <b>Accidentes de trabajo y enfermedades laborales</b></p> <p>Art 200 – Modificado por la Ley 1532 de 2012 Art 4: "Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.</p>
<p><b>PARÁGRAFO 1º.</b> El Gobierno Nacional, previo concepto del Consejo Nacional de Riesgos Laborales, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales.</p> <p><b>PARÁGRAFO 2º.</b> &lt;Ver Notas de Vigencia&gt; Para tal efecto, El Ministerio de la Salud y Protección Social y el Ministerio de Trabajo, realizará una actualización de la tabla de enfermedades laborales por lo menos cada tres (3) años atendiendo a los estudios técnicos financiados por el Fondo Nacional de Riesgos Laborales."</p> <p>Art 201 Tabla de enfermedades profesionales, al respecto y sobre este artículo es necesario remitimos inicialmente a que el texto original fue modificado por el Decreto 2566 de 2009 por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales, posteriormente fue derogado por el Decreto 1477 de 2014 en su artículo 1 y siguientes, veamos:</p> <p>"ARTÍCULO 1º. Tabla de Enfermedades Laborales. El presente decreto tiene por objeto expedir la Tabla de Enfermedades Laborales, que tendrá doble entrada: i) agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales, y ii) grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados.</p> <p>ARTÍCULO 2º. De la relación de causalidad. En los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional, será reconocida como enfermedad laboral.</p> <p>ARTÍCULO 3º. Determinación de la causalidad. Para determinar la relación causa-efecto, se deberá identificar:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La presencia de un factor de riesgo en el sitio de trabajo en el cual estuvo expuesto el trabajador, de acuerdo con las condiciones de tiempo, modo y lugar, teniendo en cuenta criterios de medición, concentración o intensidad. En el caso de no existir dichas mediciones, el empleador deberá realizar la reconstrucción de la historia ocupacional y de la exposición del trabajador; en todo caso el trabajador podrá aportar las pruebas que considere pertinentes.</li> <li>2. La presencia de una enfermedad diagnosticada médicamente relacionada causalmente con ese factor de riesgo.</li> </ol> <p>La Tabla de Enfermedades Laborales se establece en el anexo técnico que hace parte integral de este decreto. (se adjunta en la parte de anexos la tabla detallada y del contenido de cada sección)</p> <p>Ahora bien y con relación a la tabla de enfermedades laborales, es necesario traer a colisión al decreto 676 de 2020 por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones, y modifica los artículos 2 y 3 de la Tabla de enfermedades del Decreto 1477 de 2014 de la siguiente manera:</p> <p>Artículo 2. Modificación de la Parte A de la Sección 1/ Grupo de Enfermedades para Determinar el Diagnóstico Médico, del Anexo Técnico del Decreto 1477 de 2014: Modifíquese la Sección 11 parte A, del</p>	<p>Grupo de Enfermedades para Determinar el Diagnóstico Médico, del Anexo Técnico del Decreto 1477 de 2014, por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales, la cual quedará así:</p> <p>"SECCIÓN 1/  GRUPO DE ENFERMEADES PARA DETERMINAR EL DIAGNÓSTICO MÉDICO PARTE A.  ENFERMEADES LABORALES DIRECTAS</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Asbestosis.</li> <li>2. Silicosis.</li> <li>3. Neumoconiosis del minero de carbón.</li> <li>4. Mesotelioma maligno por exposición a asbesto.</li> <li>5. <b>COVID-19 Virus identificado - COVID-19 Virus no identificado"</b>  <b>(Subrayado fuera de texto original)</b></li> </ol> <p>Artículo 3. Modificación de la Sección 1/ parte A Enfermedades Laborales Directas, Grupo de Enfermedades para Determinar el Diagnóstico Médico, del Anexo Técnico del Decreto 1477 de 2014: Modifíquese la Tabla de Enfermedades Laborales, Sección" Parte A la cual quedará así: (ya que la tabla es bastante detallar se adjunta copia del decreto 676 de 2020).</p> <p>Como se puede observar y como una nueva medida normativa aplicada respecto del seguro de enfermedad tanto industria como agrícola, es necesario detenernos en este aspecto, toda vez que como se relaciona anteriormente, pues la modificación que introdujo el Decreto 676 de 2020, determino en el grupo de enfermedades laborales directas el COVID 19 antes subrayado, lo anterior sin perjuicio de la aplicación de los criterios de relación de causalidad y determinación de la misma relacionados en los artículos 2 y 3.</p> <p>Con relación a este punto es importante tener en cuenta lo relacionado igualmente al artículo 1 del Decreto 676 de 2020, que modifico el artículo 4 del Decreto del Decreto 1477 de 2014 de la siguiente manera:</p> <p>Modifíquese el artículo 4 del Decreto 1477 de 2014, "Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales", el cual quedará así:</p> <p>"Artículo 4. Prestaciones económicas y asistenciales. A los trabajadores que presenten alguna de las enfermedades laborales directas de las señaladas en la Sección 11 Parte A del Anexo Técnico que forma parte integral del presente acto administrativo, se les reconocerán las prestaciones asistenciales y económicas como de origen laboral desde el momento de su diagnóstico, sin que se requiera la determinación de origen laboral en primera oportunidad o dictamen de las juntas de calificación de invalidez. Será considerada como una enfermedad directa la enfermedad COVID-19 Virus identificado - COVID-19 Virus no identificado señalada en la Sección 11 Parte A del Anexo Técnico, del presente decreto, la contraída por los trabajadores del sector de la salud, incluyendo al personal administrativo, de aseo, vigilancia y de apoyo que preste servicios en las diferentes actividades de prevención, diagnóstico y atención de esta enfermedad. Para el reconocimiento de las prestaciones asistenciales y económicas por parte de las entidades Administradoras de Riesgos Laborales, de las enfermedades enunciadas en la Sección 11 Parte</p>

B. se requiere la calificación como de origen laboral en primera oportunidad o el dictamen de las Juntas de Calificación de Invalidez y de conformidad con la normatividad vigente.

Parágrafo transitorio. Hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica, las entidades Administradoras de Riesgos Laborales ARL, deberán asumir los costos que se deriven de las pruebas de tamizaje y pruebas diagnósticas que se realicen a los trabajadores dependientes o independientes vinculadas a través de un contrato de prestación de servicios del sector salud, incluyendo al personal administrativo, de aseo, vigilancia y de apoyo que preste servicios directos en las diferentes actividades de prevención, diagnóstico y atención de la pandemia del nuevo corona virus COVID-19. Para ello podrán reembolsar el costo de las mismas a las instituciones prestadoras de servicios de salud o celebrar convenios para tal fin, mientras dure el estado de emergencia sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19."

Con el fin de continuar con lo mencionado tenemos ahora el artículo 202 del Código Sustantivo del Trabajo sobre la presunción de enfermedad profesional que inicialmente indico lo siguiente:  
"Solamente las enfermedades contempladas en la Tabla adoptada en el artículo anterior se presumen profesionales."

Lo anterior tiene total relevancia con lo mencionado en el artículo 12 del Decreto 1295 de 1994, veamos:

ARTÍCULO 12. ORIGEN DEL ACCIDENTE DE LA ENFERMEDAD Y LA MUERTE. Toda enfermedad o patología, accidente o muerte, que no hayan sido clasificados o calificados como de origen profesional, se consideran de origen común.

La calificación del origen del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional será calificado, en primera instancia por la institución prestadora de servicios de salud que atiende al afiliado. El médico o la comisión laboral de la entidad administradora de riesgos profesionales determinará el origen, en segunda instancia.

Cuando surjan discrepancias en el origen, estas serán resueltas por una junta integrada por representantes de las entidades administradoras, de salud y de riesgos profesionales.

De persistir el desacuerdo, se seguirá el procedimiento previsto para las juntas de calificación de invalidez definido en los artículos 41 y siguientes de la Ley 100 de 1993 y sus reglamentos.

**b) Sírvase responder a los comentarios que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones o la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia han dirigido a su Gobierno, según figura en el anexo a este formulario.**

**Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2019, Publicación: 109ª reunión CIT (2021).**

En este caso se debe dar respuesta a lo resaltado en negrita: Artículo 1, párrafo 2, del Convenio núm. 19, y aplicación del Convenio en la práctica. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que todo extranjero que ingrese al mercado laboral a través de un contrato tiene derecho a las prestaciones sociales del SGRL. La Comisión toma nota de que la CTC y la CUT alegan que el Gobierno no ha proporcionado datos sobre la aplicación del Convenio en la práctica e indican que aun si en la legislación no hay diferencia de trato para trabajadores extranjeros para efectos de indemnización por accidentes del trabajo, en la práctica muchos entre los trabajadores migrantes no calificados son contratados de manera informal, de modo que no se les garantiza su afiliación al SGRL. Por su parte, la CGT indica que, entre los trabajadores extranjeros, los trabajadores irregulares sin visa de trabajo se encuentran expuestos a una situación de desprotección, indicando en particular la situación de los migrantes venezolanos en Colombia. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información, si las estadísticas existentes lo permiten, sobre el número aproximado de trabajadores extranjeros que se encuentran en el territorio nacional, así como es de todos sobre su profesión y nacionalidad. Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que facilite información sobre el número y naturaleza de los accidentes del trabajo registrados entre los trabajadores extranjeros, y sobre las indemnizaciones por accidentes del trabajo proporcionadas a los trabajadores nacionales de otros Estados Miembros que hayan ratificado el Convenio y a sus derechohabientes.**

En el Ministerio del Trabajo contamos con la información del Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia para dar un aproximado del número de trabajadores extranjeros en Colombia, en el marco de una vinculación laboral formal. Con corte a 24 de junio de 2022, se encuentran registrados 61.307 extranjeros, siendo las siete (7) principales nacionalidades Venezuela, Brasil, China, Estados Unidos, España, México y Perú.

Por otro lado, a través del Sistema de Información de IVC - SISINFO, se consolida la variable "Nacionalidad del querrelante" y "accidente de trabajo", que corresponden a querrelantes de nacionalidad Venezolana bajo las siguientes infracciones:

**TABLA NO 1: Querrelas de extranjeros venezolanos**  
Años: 2020 a 2022 (Corte a marzo)

Querrelas por concepto de incumplimiento a la norma de seguridad y salud en el trabajo			
Infracción	Activos	Finalizados	Total
Afiliación irregular en riesgos laborales por parte de la empresa o entidad	1	-	1
El incumplimiento de la administración, prevención, promoción, atención y control de los riesgos y las actividades de seguridad y salud en el trabajo.	-	1	1

Querrelas por concepto de incumplimiento a la norma de seguridad y salud en el trabajo			
Infracción	Activos	Finalizados	Total
Incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.	5	2	7
La no presentación del informe del accidente de trabajo o enfermedad laboral.	-	1	1
Por el no pago de prestaciones en dinero en los periodos establecidos por la ley.	1	-	1
Por no afiliación al sistema general de pensiones en los términos y condiciones de ley.	1	-	1
Por no pago de incapacidades médicas.	2	-	5
En blanco	5	-	5
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>19</b>

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial - Sistema de Información de IVC - SISINFO

**c) Si no se ha facilitado ya en la respuesta a la pregunta b), sírvase proporcionar información sobre la aplicación práctica de los correspondientes convenios (por ejemplo, copias o extractos de documentos oficiales, incluidos informes de inspección, estudios y encuestas o estadísticas); sírvase indicar, asimismo, si los tribunales ordinarios de justicia u otros órganos judiciales han dictado resoluciones sobre cuestiones de principio relativas a la aplicación de los correspondientes convenios. En caso afirmativo, sírvase proporcionar el texto de dichas resoluciones.**

**INFORMACIÓN EN LA PRÁCTICA:**

La Dirección de Inspección, Vigilancia, control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo por medio de la Subdirección de inspección cuenta con los lineamientos. Correspondientes a los años 2021 y 2022 con enfoque en riesgos laborales, con el fin de inspeccionar el cumplimiento de las normas del sistema general de riesgos laborales y fomentar la cultura de la legalidad en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Dentro de los datos analizados para el enfoque de las inspecciones en riesgos laborales se tiene como principal variable de información, los empleadores de los sectores económicos que presentan mayor accidente de trabajo y mayor siniestralidad. (se anexan lineamientos correspondientes a los años 2021 y 2022).

**• Estrategia socioeconómica de Colombia para trabajadores migrantes**

La implementación de la Estrategia Regional ya está en curso, especialmente en el campo de la integración regional de los servicios públicos de empleo, de la homologación regional de competencias laborales y del apoyo al emprendedurismo. A través de la asistencia técnica brindada por la OIT y por otras agencias del Sistema de las Naciones Unidas se han identificado las oportunidades, pero también los desafíos para avanzar en las líneas de trabajo mencionadas, y que conciernen en gran medida a los Ministerios de Trabajo y a otros actores que intervienen en el mercado de trabajo, como los Institutos de Formación Profesional.

**Políticas públicas existentes**

Colombia adoptó el Pacto Global para una Migración Ordenada, Segura y Regular porque está convencida de que ningún país puede hacerle frente solo al fenómeno de movilidad humana, que produce impactos nacionales, regionales y globales, y este pacto es una manifestación colectiva de voluntades políticas en favor de la acción cooperativa.

El Estado colombiano no estaba preparado para afrontar el flujo migratorio proveniente de Venezuela. Sin embargo, para dar respuesta integral, ha realizado una serie de ajustes en diferentes aspectos, con lo que se busca una integración sociolaboral de la población migrante.

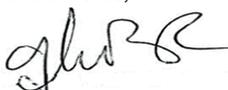
Desde la Presidencia de la República se construyó una Estrategia de Generación de Ingresos para la población venezolana que involucra al sector privado, la cual busca la integración de esta población mediante:

- ✓ Identificación de los obstáculos que frenan el proceso de integración económica
- ✓ Eliminación de los obstáculos mediante coordinación interinstitucional
- ✓ Implementación de proyectos de generación de ingresos con el apoyo del sector privado y la cooperación internacional

**Avances**

- Uno de los principales obstáculos para la integración socio laboral de la población refugiada y migrante proveniente de Venezuela es el tema de la regularización documental de refugiados y migrantes, por lo que en 2021, mediante el decreto 216, se implementa el Estatuto Temporal de Protección para Venezolanos (ETPV), como mecanismo que busca brindar protección temporal a la población refugiada y migrante venezolana, el cual permite iniciar un proceso de regularización y generar un registro para dar estabilidad a más de 1 millón 700 mil venezolanos que se encuentran en Colombia.

<p>- Del ETPV se deriva el Permiso por Protección Temporal (PPT), que les permite permanecer en condiciones de regularización a refugiados y migrantes, y acceder a la oferta institucional en materia de salud, educación, trabajo y atención de niños, niñas y adolescentes en los niveles nacional, departamental y municipal, quedando autorizado para ejercer cualquier actividad u ocupación legal en el país, incluidas aquellas que se desarrollen en virtud de una vinculación o de contrato laboral.</p> <p>- Para la población refugiada y migrante proveniente de Venezuela la vinculación laboral formal le permite ingresar al mercado laboral, generar ingresos que le permiten su autosostenimiento y el de sus familias, en el marco del trabajo decente, en plena garantía de derechos laborales; como una aproximación a los venezolanos en trabajo formal se tienen 95.317 cotizantes (promedio en el tercer trimestre 2021) en el Sistema General de Seguridad Social.</p> <p>- Mediante el Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia (RUTEC), el Ministerio del Trabajo conoce las condiciones laborales de los extranjeros en el país, en qué sector económico se encuentran vinculados, su formación académica y su georreferenciación, siendo lo más importante velar por la garantía de sus derechos laborales como trabajadores en Colombia. Desde su implementación se han registrado 7.875 empresas y éstas, a su vez, han registrado 52.139 trabajadores extranjeros, de los cuales 35.545 son venezolanos. Según su nacionalidad, la mayoría de los registros son de nacionales de Venezuela, seguidos por China, Brasil, Estados Unidos, España, México y Argentina.</p> <p>- Para la consecución de empleo los migrantes pueden registrar su hoja de vida en una oficina de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo o a través de su página web y pueden acceder a todos los servicios que ofrece el SPE: orientación sobre su perfil laboral y cómo dirigirlo a las vacantes que existen disponibles; información del mercado laboral; capacitación según sus necesidades; y remisión a las vacantes disponibles que se acomoden a su perfil. Actualmente hay registrados 223.532 ciudadanos venezolanos en el Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE).</p> <p>- Se han identificado, a través de la Unidad del Servicio Público de Empleo (SPE), unas vacantes de difícil colocación o de postulación cero como oportunidad para los trabajadores refugiados y migrantes de insertarse al mercado laboral sin que se afecte la mano de obra nacional, con lo que se contribuye a disminuir los brotes de xenofobia de la población receptora y se reducen los índices de desempleo, permitiendo además la apertura del mercado laboral para la población venezolana en las diferentes regiones del país.</p> <p>- Los refugiados y migrantes tienen acceso a los procesos de Certificación de competencias impartidas por el SENA acorde a sus necesidades (tiempos y requisitos) y se lanza el programa Saber Hacer Vale (SHV) con el propósito del reconocimiento de aprendizajes previos como vía de cualificación para que los ciudadanos nacionales y migrantes, a través de un proceso de evaluación y certificación de competencias, tengan más y mejores oportunidades de inserción en el mercado laboral. En el año 2021 se certificaron más de 2.900 personas en 20 normas de competencia.</p>	<p>- Se han realizado diferentes sensibilizaciones a la población refugiada y migrante, empresarios y población de acogida, en la que se asesora en derechos y deberes en materia laboral, documentación requerida y normatividad en general, mediante la implementación de acciones de comunicación a nivel regional, que implican el involucramiento con comunidades receptoras, población refugiada y migrante, empresarios y entes territoriales en diferentes zonas del país.</p> <p>En ellas se sensibiliza a los actores para que exista igualdad de condiciones para los trabajadores nacionales, migrantes y retornados y que, de esta manera, no haya afectaciones al mercado laboral.</p> <p>- El Ministerio del Trabajo pretende la construcción de una política pública de movilidad, por lo que en alianza con el ACNUR implementó en el 2021 un Piloto de Movilidad Laboral Nacional que buscó la integración local de población venezolana a través de su movilización basada en el empleo, logrando la desconcentración de las zonas de frontera con Venezuela (La Guajira y Norte de Santander) a otros centros empresariales del país con mayor recepción de mano de obra (Bogotá y Barranquilla). En este Piloto se tuvo en cuenta el enfoque medioambiental y se logró que más del 25% de los empleos abiertos para la movilización fueran empleos verdes con impacto en la estrategia para la lucha contra el cambio climático.</p> <p>- El Ministerio del Trabajo diseñó junto con la Embajada Británica, UNODC (United Nations Office on Drugs and Crime) y la Fiscalía General de la Nación el mecanismo de identificación de posibles casos de trata de personas con fines de trabajo forzoso, el cual será implementado en 2022.</p> <p>Por parte de este Ministerio la Resolución 4686 de 2018, el Ministerio del Trabajo creó e implementó el Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia -RUTEC- con el fin de "obtener información de la inmigración laboral en el país como insumo para la construcción de la política pública migratoria laboral" (art. 2). Este registro es obligatorio para todas las entidades del sector público y las empresas del sector privado que vinculen o contraten personas extranjeras dentro del territorio colombiano (art. 3).</p> <p>Convenio de Cooperación 398 de 2016 (Retorno Laboral): celebrado entre Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Trabajo y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM).</p> <p>Adicionalmente, El Ministerio del Trabajo ha establecido directrices que orientan las acciones de inspección, vigilancia y control del Sistema General de Riesgos Laborales, para el año 2022, que han de realizar los inspectores del trabajo y seguridad social de las direcciones territoriales y las oficinas especiales; tiene como fin la planificación y desarrollo de acciones de prevención, inspección, vigilancia y control de las Direcciones Territoriales, oficinas especiales e inspecciones municipales para todos los trabajadores.</p> <p><b>d) Sírvase indicar a qué organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores se ha comunicado copia de la presente memoria, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo 2. En caso de que no se haya comunicado a las organizaciones representativas de los empleadores y/o de los trabajadores copia de la presente memoria, o de que ésta haya</b></p>
<p><b>sido comunicada a organismos distintos de las mismas, sírvase proporcionar información sobre las circunstancias particulares existentes en su país que expliquen esta situación.</b></p> <p>En cumplimiento a lo preceptuado por el Convenio 144, se brindó información y socialización sobre la Memoria del Convenio 19 de la OIT, a las organizaciones más representativas de Empleadores y Trabajadores así:</p> <p>Copia de la presente memoria es enviada a las siguientes organizaciones:</p> <p><b>EMPLEADORES</b> Asociación Nacional de Empresarios de Colombia – ANDI Asociación Colombiana de Pequeñas y Medianas Industrias ACOPI Sociedad de Agricultores de Colombia SAC</p> <p><b>TRABAJADORES</b> Central Unitaria de Trabajadores CUT Confederación de Trabajadores de Colombia CTC Confederación General de Trabajadores CGT</p> <p><b>e) Sírvase indicar si ha recibido de las organizaciones interesadas de empleadores o de trabajadores alguna observación, ya sea de carácter general o relacionada con esta memoria o con la precedente, sobre la aplicación práctica de las disposiciones de los convenios en cuestión. En caso afirmativo, sírvase remitir una copia de las observaciones recibidas, junto con los comentarios que juzgue oportuno formular.</b></p> <p><b>1. COMENTARIOS DE LOS ACTORES:</b></p> <p>En el marco del diálogo social y de acuerdo con los compromisos de la reunión del 24 de agosto de los corrientes, el día 09 de septiembre de 2022, la CGT, CTC y CUT, presentaron los comentarios que se adjunta en el anexo sobre los siguientes títulos:</p> <p><b>1.1. COMENTARIOS DE LAS CENTRALES OBRERAS DEL AÑO 2022: CGT, CTC Y CUT:</b></p> <p><b><u>Se aclara que el texto completo de los comentarios sobre este punto, hacen parte integral de la presente memoria y se encuentran en el anexo 2, adjunto.</u></b></p> <p><i>"La respuesta del Gobierno frente a la aplicación del presente convenio se ha enfocado en relacionar la normatividad existente en el código sustantivo y demás marco normativo aplicable a los trabajadores en general sin enfoque diferencial y luego resalta las estrategias, programas tendientes a fortalecer</i></p>	<p><i>los procesos de regulación de la población venezolana que si bien consideramos una labor importante y de avance, desafortunadamente sin la debida inspección de trabajo para verificar el cumplimiento de los empleadores de sus obligaciones en materia de derechos laborales, toda intención resulta inoperante, sobre todo, entendiendo que los y las trabajadoras venezolanas están siendo sometidos a tratos injustos por su situación de vulnerabilidad y la probabilidad de denunciar es casi nula, para No perder el sustento económico que aunque sabemos es inicua es su única oportunidad de sobrevivencia.</i></p> <p><i>Lo anterior, se demuestra con los datos suministrados por el Gobierno, en la Tabla Número 1: querrelas de extranjeros venezolanos, que no alcanzan siquiera las 20, información que demuestra la inoperancia de oficio del Ministerio del Trabajo.</i></p> <p><i>Es clave señalar que gran parte de la fuerza de trabajo de los migrantes se encuentran en trabajos precarios y sin reconocimiento de Derechos Laborales, como el caso de los trabajadores de Rappi que en un 57 % son venezolanos, según estudio realizado por el Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario en el año 2019, sin que exista por parte del Gobierno una intención y acción seria que solucione las múltiples necesidades y problemáticas en la dinámica de esta labor y sus riesgos en seguridad y salud; con solo campañas de prevención o socialización en regiones No es suficiente y no impedirá que los resultados de siniestralidad, accidentes de trabajo y desprotección sigan aumentando".</i></p> <p><b>1.2. COMENTARIOS DE LA ANDI SOBRE LA IGUALDAD DE TRATO (ACCIDENTES DEL TRABAJO):</b></p> <p>En cuanto a comentarios de las organizaciones de empleadores a la Memoria del presente Convenio este año no han presentado comentarios, por tanto, en este momento no tenemos comentarios pendientes por responder.</p> <p><b>1.3. ANALISIS DE GOBIERNO:</b></p> <p>Con Fundamento en los comentarios anteriores y lo señalado en el literal e) del formulario que a la letra refiere: <i>"Sírvase indicar si ha recibido de las organizaciones interesadas de empleadores o de trabajadores alguna observación, ya sea de carácter general o relacionada con esta memoria o con la precedente, sobre la aplicación práctica de las disposiciones de los convenios en cuestión. En caso afirmativo, sírvase remitir una copia de las observaciones recibidas, junto con los comentarios que juzgue oportuno formular"</i>; el Gobierno de Colombia ha identificado los siguientes desafíos y posibles rutas de atención, los cuales no comprometen a los actores sociales (centrales y empresarios); sin embargo es importante señalar que el Gobierno de Colombia continuará avanzando, en el marco de las instituciones de diálogo social establecidas en el país, en la búsqueda de mejores y mayores beneficios en los temas laborales, siempre en consulta con los actores sociales (empleadores y trabajadores).</p>

<p><b>DESAFÍOS FRENTE A LA REALIDAD Y A LA PRÁCTICA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Fortalecimiento de los lineamientos con enfoque en riesgos laborales, con el fin de inspeccionar el cumplimiento de las normas del sistema general de riesgos laborales y fomentar la cultura de la legalidad en materia de seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>Se debe fomentar el acceso a la población extranjera a los servicios de seguridad y salud en el trabajo, así como fortalecer la información institucional.</li> </ul> <p><b>POSIBLES RUTAS DE ATENCIÓN PARA SUPERAR LAS BRECHAS:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Fortalecer acciones de socialización, divulgación y apropiación de la legislación vigente en materia de riesgos laboral y protección a los trabajadores</li> <li>Se debe fortalecer los canales de orientación tanto en el nivel central como en las Direcciones Territoriales para replicar a la población extranjera sus derechos laborales en el territorio colombiano.</li> <li>Ampliación de la cobertura en el sistema</li> <li>Capacitación en riesgos laborales</li> <li>Fortalecimiento de la Inspección, vigilancia y control</li> </ol> <p>El formulario adoptado por el Consejo de Administración de la OIT, para dar respuestas a memorias, inicialmente referido, fue aprobado en la sesión del 13 de septiembre de 2022, en el marco de la Subcomisión de Asuntos Internacionales, por los siguientes actores:</p> <p><b>EMPLEADORES:</b>                  Asociación Nacional de Empresarios de Colombia- ANDI.                  Federación Nacional de Comerciantes- FENALCO.                  Asociación Colombiana de Medianas y Pequeñas Industrias- ACOPI.                  Sociedad de Agricultores de Colombia- SAC.                  Asociación Bancaria y de Entidades Financiera De Colombia - ASOBANCARIA</p> <p><b>TRABAJADORES</b>                  Central Unitaria de Trabajadores- CUT.                  Confederación General de Trabajadores- CGT.                  Confederación de Trabajadores de Colombia- CTC.</p>	<p><b>GOBIERNO</b>                  Ministra del trabajo de Colombia                  Viceministro de relaciones labores e inspección</p> <p><b>Cordialmente,</b></p>  <p><b>GLORIA BEATRIZ GAVIRIA RAMOS</b>                  Jefe Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales</p> <p><small>Anexos: sí                  Elaboró: Daniela A.                  Revisó/Aprobó: Gloria G.</small></p>
---	---

**INFORMES AL CONGRESO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO**

*Memoria (Convenio número 24, Seguro de enfermedad (Industria))*

<p style="text-align: center;"><b>MEMORIA</b></p> <p><b>Presentada por el Gobierno de Colombia de conformidad con las disposiciones del Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, correspondiente al periodo comprendido entre el 01 de julio de 2018 y el 30 de junio de 2022, acerca de las medidas adoptadas para dar efectividad a las disposiciones del convenio No.24, sobre el Seguro de Enfermedad (Industria).</b></p> <p><b>CONTEXTO.</b></p> <p>Teniendo en cuenta que para el Gobierno es fundamental el dialogo social y la concertación, se acordó el pasado 24 de agosto en la reunión celebrada en el marco de la subcomisión de asuntos internacionales con los gremios de la producción ANDI, ACOPI, SAC y las centrales obreras CUT, CTC y CGT una agenda de trabajo conjunto para presentar los informes ante la Organización Internacional del Trabajo.</p> <p>En este sentido y dado que nuestro Gobierno entiende que el cumplimiento de la obligación fundamental de los Estados Miembros en virtud de la Constitución de la OIT de presentar las memorias no constituye un asunto que haya de ser tomado a la ligera, presentamos la memoria del presente convenio incluyendo un contexto sobre la realidad del país, los avances alcanzados, las observaciones de los actores sociales, los retos que tenemos y un marco de alternativas para avanzar conjuntamente en posibles soluciones.</p> <p>Cada uno de los actores tripartitos, empresarios y sindicatos han puesto todo su empeño para avanzar en la construcción unificada de las presentes memorias:</p> <p><b>CONVENIO 24 EN COLOMBIA</b></p> <p>Colombia referente al sistema de seguridad y salud en el trabajo cuenta con un buen numeral de normas que permiten garantizar la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los empleados, las condiciones, el medio ambiente laboral y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo que tiene como fin la mejora del ambiente laboral y el bienestar, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo y el aumento de la productividad. Cubrimientos éstos que se predicen tanto a trabajadores nacionales como aquellos extranjeros que presten sus servicios en el territorio colombiano.</p> <p>Según estadísticas del DANE datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) Abril – junio 2022, 13 y 23 ciudades y áreas metropolitanas Para el total nacional, en el trimestre abril – junio de 2022 la proporción de ocupados informales fue 58,0%, lo que significó una disminución de 2,1 puntos porcentuales respecto al mismo trimestre del año anterior (60,1%). Para las 13 ciudades y áreas metropolitanas, esta proporción fue 44,3%, lo que representó una disminución de 2,0 puntos porcentuales respecto al trimestre abril – junio de 2021 (46,4%). Finalmente, para el total de las 23 ciudades y áreas metropolitanas la proporción de</p>	<p>informalidad se ubicó en 45,6% lo que significó una disminución de 2,1 puntos porcentuales respecto al mismo periodo del año anterior (47,7%).</p> <p>Según estadísticas de Fasecolda 2022, el total de afiliados al sistema de general de riesgo laborales es de 11.459.399 trabajadores del sector formal, el número de accidentes de trabajo calificados fue 296.925 de los cuales 207 incurrieron en pensión por invalidez y 4.616 indemnizaciones por incapacidad permanente parcial.</p> <p>Uno de los retos más grandes para el sistema es brindar cobertura a los trabajadores informales.</p> <p>De conformidad y en atención a la adopción de Formulario para Convenios, por parte del Consejo de Administración de la OIT, se procede a responder en los siguientes términos:</p> <p><b>a) Sirvase proporcionar información sobre toda nueva medida legislativa u otras medidas relacionadas con la aplicación de los convenios ratificados; en caso de no haber sido ya enviada esta documentación, sirvase remitir copias de los textos pertinentes a la Oficina Internacional del Trabajo junto con esta memoria.</b></p> <p>Teniendo en cuenta que el convenio arriba mencionado data de los años entre 1927 y 1931, es necesario mencionar la primera reglamentación realizada referente a este convenio y es lo expuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, pues fue allí donde se empezó a hablar y reglamentar lo referente a los seguros por enfermedad ya sea de origen común y laboral, es así que tenemos entonces los artículos del 199 al 219 donde se empieza a relacionar en el capítulo II los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y fue allí donde se estableció la reglamentación para los empleadores de suministrar prestaciones económicas por razones de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de incapacidad o de indemnización; sin embargo y de acuerdo a la solicitud se presentan las normas expedidas a partir del año 2017, referentes al tema:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Decreto 676 de 2020. Por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones</li> </ul> <p>Con esta norma, se modifica el artículo 4 del Decreto 1477 de 2014, "Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales", el cual quedará así:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>"Artículo 4. Prestaciones económicas y asistenciales. A los trabajadores que presenten alguna de las enfermedades laborales directas de las señaladas en la Sección 11 Parte A del Anexo Técnico que forma parte integral del presente acto administrativo, se les reconocerán las prestaciones asistenciales y económicas como de origen laboral desde el momento de su diagnóstico, sin que se requiera la determinación de origen laboral en primera oportunidad o dictamen de las juntas de calificación de invalidez. Será considerada como una enfermedad directa la enfermedad COVID-19</li> </ul>
--	--

<p>Virus identificado - COVID-19 Virus no identificado señalada en la Sección 11 Parte A del Anexo Técnico, del presente decreto, la contraída por los trabajadores del sector de la salud, incluyendo al personal administrativo, de aseo, vigilancia y de apoyo que preste servicios en las diferentes actividades de prevención, diagnóstico y atención de esta enfermedad. Para el reconocimiento de las prestaciones asistenciales y económicas por parte de las entidades Administradoras de Riesgos Laborales, de las enfermedades enunciadas en la Sección 11 Parte B, se requiere la calificación como de origen laboral en primera oportunidad o el dictamen de las Juntas de Calificación de Invalidez y de conformidad con la normatividad vigente.</p> <p>- Parágrafo transitorio. Hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica, las entidades Administradoras de Riesgos Laborales ARL, deberán asumir los costos que se deriven de las pruebas de tamizaje y pruebas diagnósticas que se realicen a los trabajadores dependientes o independientes vinculadas a través de un contrato de prestación de servicios del sector salud, incluyendo al personal administrativo, de aseo, vigilancia y de apoyo que preste servicios directos en las diferentes actividades de prevención, diagnóstico y atención de la pandemia del nuevo corona virus COVID-19. Para ello podrán reembolsar el costo de las mismas a las instituciones prestadoras de servicios de salud o celebrar convenios para tal fin, mientras dure el estado de emergencia sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19."</p> <p>Como se puede observar y analizar, adición a las prestaciones tanto económicas y asistenciales que otorga el sistema de Riesgos Laborales, por este ser un sistema tarifado regulado expresamente en el libro tercero de la Ley 100 de 1993, por la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, existe otra forma de reparación del daño en su real dimensión y es como lo expresa, la indemnización plena de perjuicios contemplada en el artículo 216 del Código Sustantivo de Trabajo, donde en ningún caso son incompatibles con las prestaciones económicas y asistencias otorgadas por el sistema general de seguridad social integral.</p> <p>Así, el artículo 2 del Decreto 4107 de 2011<sup>1</sup>, señala como funciones del mencionado Ministerio las siguientes:</p> <p>ARTÍCULO 2°. Funciones. El Ministerio de Salud y Protección Social, además de las funciones determinadas en la Constitución Política y en el artículo 59 de la Ley 489 de 1998 cumplirá las siguientes:</p> <p>Formular la política, dirigir, orientar, adoptar y evaluar los planes, programas y proyectos del Sector Administrativo de Salud y Protección Social.</p> <p>2. Formular la política, dirigir, orientar, adoptar y evaluar los planes, programas y proyectos en materia de Salud y Protección Social.</p> <p>3. Formular la política, dirigir, orientar, adoptar y evaluar la ejecución, planes, programas y proyectos del Gobierno Nacional en materia de salud, salud pública, riesgos profesionales, y de control de los</p> <p><small><sup>1</sup> Por el cual se determinan los objetivos y la estructura del Ministerio de Salud y Protección Social y se integra el Sector Administrativo de Salud y Protección Social. <b>Sede Administrativa</b> <b>Atención Presencial</b> <b>Línea nacional gratuita,</b></small></p>	<p>riesgos provenientes de enfermedades comunes, ambientales, sanitarias y psicosociales, que afecten a las personas, grupos, familias o comunidades.</p> <p>4. Formular, adoptar, coordinar la ejecución y evaluar estrategias de promoción de la salud y la calidad de vida, y de prevención y control de enfermedades transmisibles y de las enfermedades crónicas no transmisibles.</p> <p>5. Dirigir y orientar el sistema de vigilancia en salud pública.</p> <p>(...)</p> <p>8. Formular y evaluar las políticas, planes, programas y proyectos en materia de protección de los usuarios, de promoción y prevención, de aseguramiento en salud y riesgos profesionales, de prestación de servicios y atención primaria, de financiamiento y de sistemas de información, así como los demás componentes del Sistema General de Seguridad Social en Salud.</p> <p>(...)</p> <p>14. Regular la oferta pública y privada de servicios de salud, la organización de redes de prestación de servicios y establecer las normas para la prestación de servicios y de la garantía de la calidad de los mismos, de conformidad con la ley.</p> <p>15. Participar en la formulación y evaluación de las políticas, planes, programas y proyectos en materia de pensiones, beneficios económicos y otras prestaciones.</p> <p>16. Participar en la formulación y evaluación de la política para la definición de los sistemas de afiliación, protección al usuario, aseguramiento y sistemas de información en pensiones.</p> <p>17. Formular la política de salud relacionada con el aseguramiento en riesgos profesionales y coordinar con el Ministerio de Trabajo su aplicación.</p> <p>18. Formular y evaluar la política para la definición de los sistemas de afiliación, garantía de la prestación de los servicios de salud y sistemas de información en Riesgos Profesionales.</p> <p>(...)"</p> <p>En virtud de lo anterior, se concluye que el llamado a suministrar la información relativa a las medidas legislativas u otras medidas relacionadas con la aplicación de los convenios 24 y 25, es el Ministerio de Salud y Protección Social.</p>
<p><b>b) Sirvase responder a los comentarios que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones o la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia han dirigido a su Gobierno, según figura en el anexo a este formulario 1.</b></p> <p>La Comisión de Expertos en Convenios y Recomendaciones ha dirigido a nuestro país las siguientes solicitudes directas, las cuales se responden a continuación:</p> <p><i>1. "La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el 82,3 por ciento de las casi 500 000 quejas recibidas por la Superintendencia Nacional de la Salud conciernen la restricción del acceso a los servicios de salud. Así mismo, según la CGT, estos datos muestran que la cobertura que efectivamente están recibiendo los afiliados o beneficiarios es bastante deficiente. La Comisión pide al Gobierno que comuniqué sus comentarios a este respecto"</i></p> <p>Respecto de la cobertura en los servicios a la salud y la calidad del servicio es necesario indicar que tal comentario respecto a la deficiencia del servicio es competencia exclusivamente del Ministerio de Salud y superintendencia de salud, pues así lo ha dispuesto el artículo 3 del Decreto 2462 de 2013 "por medio de la cual se modifica la estructura de la Superintendencia Nacional de Salud, veamos:</p> <p>"ARTÍCULO 3°. Ámbito de inspección, vigilancia y control. Corresponde a la Superintendencia Nacional de Salud, ejercer inspección, vigilancia y control respecto de los actores del Sistema General de Seguridad Social en Salud enunciados, entre otros, en los artículos 121 y 130 de la Ley 1438 de 2011 o las demás normas que la adición, modifiquen o sustituyan."</p> <p>Con relación a la calidad del servicio de salud en Colombia, es necesario igualmente citar el artículo 6 del decreto mencionado y algunos otros artículos del decreto que se acercan a la función de inspección vigilancia y control de los servicios de salud en lo atinente a la calidad del servicio ofrecido por los actos del sector salud, veamos:</p> <p>(...)</p> <p>- 1. Inspeccionar, vigilar y controlar el Sistema General de Seguridad Social en Salud, propendiendo que los actores del mismo suministren la información con calidad, cobertura, pertinencia, oportunidad, fluidez y transparencia.</p> <p>(...)</p> <p>- 19. Ejercer la inspección, vigilancia y control del Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad, en los sujetos vigilados del Sistema General de Seguridad Social en Salud, de conformidad con la normativa vigente.</p>	<p>Ahora bien y respecto de la calidad puntual del servicio que actualmente están recibiendo los afiliados y beneficiarios del sistema de salud, es necesario puntualizar las funciones del Despacho del Superintendente delegado para la protección al usuario, que se encuentra debidamente reglado en el artículo 18 del Decreto 2462 de 2013, a continuación, se destacar las funciones que tiene mayor relevancia en cuanto a la calidad del servicio de salud:</p> <p>ARTÍCULO 18. Despacho del Superintendente delegado para la Protección al Usuario. Son funciones del Despacho del Superintendente delegado para la Protección al Usuario, las siguientes:</p> <p>(...) 3 Impartir instrucciones para que los sujetos vigilados suministren a los ciudadanos información útil, suficiente, veraz, oportuna y con calidad que les permitan ejercer eficazmente sus derechos como usuarios del Sistema General de Seguridad Social en Salud.</p> <p>Finalmente es importante mencionar en materia de inspección vigilancia y control para las entidades del orden territorial lo expuesto en el artículo 25 del Decreto 2462 de 2013, que hace énfasis sobre como estas funciones se debe realizar a las direcciones territoriales de salud, veamos:</p> <p>ARTÍCULO 25. Funciones de la Dirección de Inspección y Vigilancia para las Entidades del Orden Territorial. Son funciones de la Dirección de Inspección y Vigilancia para las Entidades del Orden Territorial, las siguientes:</p> <p>- 1. Realizar actividades de inspección y vigilancia a las Direcciones Territoriales de Salud sobre las actividades de supervisión adelantadas por estas, para asegurar la garantía de la calidad en la atención y prestación de servicios de salud.</p> <p>(...)</p> <p>Sobre el particular es necesario precisar que la Superintendencia Nacional de Salud ha fortalecido sus múltiples canales de atención y estrategias de promoción de derechos y deberes en salud, ofreciendo atención personalizada mediante la realización de eventos a lo largo de la geografía nacional, la apertura de 7 regionales, y más de 60 puntos de atención en el territorio a partir de convenios interadministrativos suscritos con entidades del orden nacional, Departamental y local, lo que permite garantizar la atención presencial y personalizada en los 32 departamentos del país, y no únicamente en capitales de departamento, sino en diferentes municipios no cabecera.</p> <p>Para la atención no presencial, cuenta con línea gratuita nacional 7/24, chat 7/24, formulario web, video llamada y las redes sociales @supersalud en facebook y twitter, además del canal escrito (correspondencia).</p> <p>Es así como el fortalecimiento de los canales de atención y la promoción de los mismos, no solo través de los medios institucionales, sino también mediante campañas de publicación de los servicios institucionales, permite a un mayor de número de personas ejercer su derecho a reclamar, a través de los canales que la</p>

entidad ha dispuesto para el efecto; de manera que la mayor cantidad de PQRD radicadas en esta entidad resulta consecuente con el mayor acercamiento a los usuarios y con la mayor difusión de los derechos y canales. Es justamente el empoderamiento del ciudadano desde la misión de proteger al usuario, lo que la Supersalud busca con sus campañas de difusión de derechos y deberes y de canales de atención, lo cual se ve reflejado en que un mayor número de personas se acerque a presentar sus reclamos por las eventuales barreras al acceso a sus servicios de salud. Entre enero y julio de 2022 se han radicado 1.448.899 PQRD y solicitudes de información por los diferentes canales dispuestos al público, de las cuales 717.913 corresponden a PQRD.

La Superintendencia Nacional de Salud ha ordenado medidas administrativas (de control) sobre las EPS que incumplen sus obligaciones, y se ha realizado el traslado de usuarios a entidades con mejores indicadores de desempeño.

Sobre las peticiones, quejas y reclamos PQR de carácter institucional contra entidades promotoras de salud por "barreras de acceso", se tiene que en los últimos tres (3) años estas han sido gestionadas por esta Delegada a través de requerimientos de información a las EPS, visitas, mesas de trabajo, y se realiza su seguimiento hasta el cierre efectivo de las respectivas quejas. De no ser resueltas de fondo, se procede al traslado a la Superintendencia Delegada de Investigaciones Administrativas para que adelante el procedimiento administrativo sancionatorio correspondiente.

A continuación, se indica el número de quejas tramitadas por esta Delegada en los últimos tres años:

Año	Número
2020	2077
2021	1447
2022	1197
<b>Total general</b>	<b>4721</b>

Fuente: Dirección IV para EAS

**II. "La Comisión pidió al Gobierno que transmitiera información estadística sobre el número de trabajadores que no habían tenido la capacidad de pagar el porcentaje previsto para gastos de asistencia médica, el número de trabajadores que habían pagado un porcentaje del valor total del tratamiento, y el monto total pagado por estas categorías de beneficiarios. La Comisión toma nota de que el Gobierno proporciona el número de personas cubiertas por el sistema de salud, que era del 95,66 por ciento de los habitantes en 2016, y la cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales, que era del 39 por ciento. La Comisión pide nuevamente al Gobierno que proporcione informaciones detalladas sobre la participación de los asegurados en los gastos de la asistencia médica."**

**IV. La Comisión pide al Gobierno que indique toda medida tomada o prevista para dar plena aplicación a este artículo de los Convenios a nivel nacional. La Comisión pide nuevamente al Gobierno que proporcione informaciones sobre las condiciones y requisitos relacionados con la participación de los asegurados en la administración de las EPS privadas.**

El derecho a la participación en salud se encuentra previsto en el artículo 49 de la Constitución Política en los siguientes términos:

"Artículo 49. La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud.

(...)

Los servicios de salud se organizarán en forma descentralizada, por niveles de atención y con participación de la comunidad.

(...)"

Ley 100 de 1993, señala en su artículo 2 que en virtud del principio de participación, la comunidad, a través de los beneficiarios de la seguridad social, podrá participar en la organización, control, gestión y fiscalización de las instituciones del Sistema General de Seguridad Social en Salud y del sistema en su conjunto.

De igual manera, el artículo 153 ibidem, modificado por el artículo 3° de la Ley 1438 de 2011, establece como principio del Sistema General de Seguridad Social en Salud la participación social, garantizando la intervención de la comunidad en la organización, control, gestión y fiscalización de las instituciones que lo componen.

Según el literal h) del artículo 156 de la Ley 100 de 1993, los afiliados al Sistema General de Seguridad Social en Salud podrán conformar Alianzas o Asociaciones de Usuarios las cuales los representarán ante las Entidades Promotoras de Salud e Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud.

El parágrafo 3° del artículo 157 ibidem consagra que estas Alianzas o Asociación de Usuarios tendrán por finalidad: fortalecer la capacidad negociadora, la protección de los derechos y la participación comunitaria. Igualmente, se prevé que "Estas agrupaciones de usuarios podrán tener como referencia empresas, sociedades mutuales, ramas de actividad social y económica, sindicatos, ordenamientos territoriales u otros tipos de asociación, y podrán cobrar una cuota de afiliación", es decir, su régimen será el del derecho privado y se regirán por sus estatutos y reglamentos internos.

Por su parte, el artículo 12 de la Ley 1751 de 2015 señala que "el derecho fundamental a la salud comprende el derecho de las personas a participar en las decisiones adoptadas por los agentes del sistema de salud

Frente a esta solicitud se debe precisar que en el estudio 'Gasto en salud durante la pandemia por COVID-19 en países de Latinoamérica', realizado por la ANDI y la Universidad de Antioquia2, se concluyó lo siguiente:

"(...) Los investigadores puntualizaron que Colombia destina el 7,6% del PIB a salud. "En su composición, el gasto público representa la mayoría de los recursos, con el 71,6% del total, y la participación del sector privado representa el 28,4% restante. Es notorio el bajo gasto de bolsillo (15,1%), uno de los más bajos de la región y similar al de los países más desarrollados. Así mismo, el porcentaje que destinan los hogares a servicios de salud representan el 1,7% del gasto total, según la Encuesta Nacional de Presupuestos de los Hogares (ENPH)", puntualizan los investigadores. (...)"

**III. La Comisión tomó nota de que el Gobierno indicó que existían 23 Empresas Promotoras de Salud (EPS) que operaban en el régimen contributivo, de las cuales dos eran públicas, y pidió al Gobierno que proporcionase información estadística acerca de las actividades de los organismos de dirección, así como de los consejos nacionales, distritales y municipales de seguridad social en salud que aseguran el control de los servicios a los usuarios. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el decreto núm. 2462 de 2013 y sus normas reglamentarias circunscriben las funciones a cargo de la Superintendencia Nacional de la Salud (Supersalud). Adicionalmente, el Gobierno proporciona datos detallados sobre, entre otros, el número de auditorías efectuadas por Supersalud en 2016 en las EPS (430), el número de visitas inspectivas a las Oficinas de Atención del al Usuario de las EPS en el mismo año (245), el número de quejas recibidas por Supersalud en 2016 (467 760), y el número de sanciones impuestas (1 432). La Comisión toma debida nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre Supersalud y sus acciones, y pide una vez más al Gobierno que proporcione informaciones sobre las actividades de control a los servicios a los usuarios desarrolladas por los consejos nacionales, distritales y municipales de Seguridad Social en materia de salud.**

Sobre los resultados de las actuaciones de inspección, vigilancia y control a las entidades promotoras de salud, se destaca que durante los últimos 4 años esta Superintendencia ordenó la liquidación de 11 Entidades por la no garantía de la prestación de los servicios de salud a sus afiliados, así como la adopción de 3 revocatorias parciales de la autorización de funcionamiento y 7 de medidas cautelares de giro (flujo de recursos del sistema), con lo que se evidencia que esta Superintendencia ha actuado de manera contundente frente a cualquier situación que afecte el efectivo acceso a los servicios de salud de los usuarios.

que la afectan o interesan", y de ahí que la participación de la comunidad en el Sistema General de Seguridad Social en Salud sea parte esencial del mismo, llegando incluso a considerarse como parte del derecho fundamental a la salud.

Bajo este contexto surgen entonces las alianzas o asociaciones de usuarios, las cuales, tienen por finalidad representar a estos ante las Entidades Promotoras de Salud y las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud, y se encuentran desarrolladas en el Título 1° de la Parte 10 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016.

Las alianzas o asociaciones de usuarios en el Sistema General de Seguridad Social de Salud son definidas en el artículo 2.10.1.1.10 del mencionado decreto, como agrupaciones de usuarios del régimen contributivo y subsidiado del SGSSS, que tienen derecho a utilizar unos servicios de acuerdo con su sistema de afiliación, que velan por la calidad del servicio y la defensa del usuario.

"ARTÍCULO 2.10.1.1.10 Alianzas o asociaciones de usuarios. La Alianza o Asociación de Usuarios es una agrupación de afiliados del régimen contributivo y subsidiado, del Sistema General de Seguridad Social en Salud, que tienen derecho a utilizar unos servicios de salud, de acuerdo con su sistema de afiliación, que velarán por la calidad del servicio y la defensa del usuario.

Todas las personas afiliadas al Sistema General de Seguridad Social en Salud podrán participar en las instituciones del Sistema formando Asociaciones o alianzas de Usuarios que los representarán ante las instituciones prestadoras de servicios de salud y ante las Empresas Promotoras de Salud, del orden público, mixto y privado.

PARÁGRAFO 1. Las instituciones prestadoras de servicios de salud, sean públicas, privadas o mixtas, deberán convocar a sus afiliados del régimen contributivo y subsidiado, para la constitución de Alianzas o Asociaciones de Usuarios.

(Art. 10 del Decreto 1757 de 1994)"

En cuanto a su constitución el artículo 2.10.1.1.11 ibidem dispone que se constituirán con un número plural de usuarios, de los convocados a la Asamblea de Constitución por la respectiva institución y podrán obtener su reconocimiento como tales por la autoridad competente, de acuerdo con las normas legales vigentes, y agrega que las Alianzas garantizarán el ingreso permanente de los diferentes usuarios.

"ARTÍCULO 2.10.1.1.11. Constitución de las asociaciones y alianzas de usuarios. Las Asociaciones de Usuarios se constituirán con un número plural de usuarios, de los convocados a la Asamblea de Constitución por la respectiva institución y podrán obtener su reconocimiento como tales por la autoridad competente, de acuerdo con las normas legales vigentes.

Las Alianzas garantizarán el ingreso permanente de los diferentes usuarios.

(Art. 11 del Decreto 1757 de 1994)"

El artículo 2.10.1.1.9 de este Decreto establece que "(l)as instituciones del Sistema General de Seguridad Social en Salud, garantizarán la participación ciudadana, comunitaria y social en todos los ámbitos que corresponda, conforme a las disposiciones legales aplicables", mientras que la Circular Externa 008 de 2018 de la Superintendencia Nacional de Salud señala que las EAPB e IPS, deberán adelantar las acciones necesarias para promover y fortalecer el ejercicio de la participación social acorde con la normatividad vigente. Por lo cual, deberán garantizar a sus usuarios la materialización del derecho a conformar la asociación de sus usuarios.

Indica la circular que la convocatoria para la conformación de estas asociaciones debe realizarse teniendo en cuenta al menos los siguientes aspectos:

- Las EAPB e IPS públicas, deben realizarla por todos los canales de comunicación y atención al usuario con que cuenta la entidad y, adicionalmente, por un medio masivo de comunicación en la jurisdicción correspondiente.
- Las IPS privadas, deben realizarla por todos los canales de comunicación y atención al usuario con que cuente.
- La convocatoria deberá publicarse al menos 3 veces durante los dos (2) meses anteriores a la fecha de la realización de la asamblea.

Igualmente, que en el acta de constitución se relacionará el nombre de sus integrantes y la Junta Directiva conformada por presidente, secretario y tesorero; y también deberá nombrarse un revisor fiscal que no hará parte de dicha Junta. También deberá contener la identificación de la asociación, liga o alianza, la identificación de sus integrantes, calidad de afiliado a la EAPB o usuario de la IPS, según corresponda, dirección de residencia, contacto telefónico y el periodo para el que se haya constituido. Igualmente, deberán mantener en sus archivos copia de las citadas actas y las actas de reuniones mensuales con las asociaciones, así como de las acciones correctivas pertinentes y el resultado de esta gestión de acuerdo con las problemáticas y/o acciones de mejoramiento en la prestación de servicios consignados en las actas.

Es importante destacar que la convocatoria que realicen las EAPB e IPS deberá garantizar la conformación de la respectiva alianza o asociación de usuarios, sin que ello las faculte para intervenir

3. Participar en las Juntas Directivas de las empresas promotoras de salud e instituciones prestatarias de servicios de salud, sean públicas o mixtas, para proponer y concertar las medidas necesarias para mantener y mejorar la calidad de los servicios y la atención al usuario. En el caso de las privadas, se podrá participar, conforme a lo que dispongan las disposiciones legales sobre la materia.

4. Mantener canales de comunicación con los afiliados que permitan conocer sus inquietudes y demandas para hacer propuestas ante las juntas directivas de la institución prestataria de servicios de salud y la empresa promotora de salud.

5. Vigilar que las decisiones que se tomen en las juntas directivas se apliquen según lo acordado.

6. Informar a las instancias que corresponda y a las instituciones prestatarias y empresas promotoras, si la calidad del servicio prestado no satisface la necesidad de sus afiliados.

7. Proponer a las juntas directivas de los organismos o entidades de salud, los días y horarios de atención al público de acuerdo con las necesidades de la comunidad, según las normas de administración de personal del respectivo organismo.

8. Vigilar que las tarifas y cuotas de recuperación correspondan a las condiciones socioeconómicas de los distintos grupos de la comunidad y que se apliquen de acuerdo con lo que para tal efecto se establezca.

9. Atender las quejas que los usuarios presenten sobre las deficiencias de los servicios y vigilar que se tomen los correctivos del caso.

10. Proponer las medidas que mejoren la oportunidad y la calidad técnica y humana de los servicios de salud y preserven su menor costo y vigilar su cumplimiento.

11. Ejercer veedurías en las instituciones del sector, mediante sus representantes ante las empresas promotoras y/o ante las oficinas de atención a la comunidad.

12. Elegir democráticamente sus representantes ante la junta directiva de las empresas promotoras y las instituciones prestatarias de servicios de carácter hospitalario que correspondan, por y entre sus asociados, para periodos máximos de dos (2) años.

13. Elegir democráticamente sus representantes ante los comités de ética hospitalaria y los comités de participación comunitaria por periodos máximos de dos (2) años.

14. Participar en el proceso de designación del representante ante el Consejo Territorial de Seguridad Social en Salud conforme a lo dispuesto en las disposiciones legales sobre la materia.

en las decisiones propias de dichas asociaciones, quienes actuarán bajo los principios de independencia y autonomía en su constitución y el ejercicio de sus funciones. Las EAPB e IPS deberán respetar las asociaciones y alianzas de usuarios conformadas con anterioridad a la expedición de la Circular 008 y reconocer las asociaciones de usuarios que se conformen por iniciativa de los usuarios, garantizando el ejercicio de la participación social en salud.

Adicionalmente, dispone la mencionada circular que las EAPB e IPS deberán reportar de manera obligatoria a través del aplicativo <https://nrvc.supersalud.gov.co/> en el módulo de Datos Generales, la información sobre la conformación de dichas asociaciones, la cual deberá permanecer completa y actualizada cada vez que se presente una novedad. Adicionalmente, debe remitirse copia escaneada de las actas de constitución de las asociaciones de usuarios, dentro de 10 días hábiles siguientes a través del mismo aplicativo.

Por último, las EAPB e IPS deberán publicar y mantener actualizada la información relacionada con los mecanismos de Participación Social en un lugar visible y de fácil acceso de su página web, mínimo con la siguiente información:

- Asociación(es) o Alianza(s) de Usuarios conformadas.
- Dirección, lugar y horario de reuniones de la asociación o asociaciones y datos de contacto, que le reporten las asociaciones.
- Orientación sobre el proceso de afiliación a la Asociación(es) o Alianza(s) de Usuarios, indicando los datos de contacto (nombre, dirección física, dirección electrónica y teléfono) del responsable de la afiliación a la Asociación o Alianza de Usuarios.
- Nombres, apellidos y fecha de elección de los representantes de la Alianza o Asociación de Usuarios ante las instancias definidas en la normatividad vigente.

Por su parte, el artículo 2.10.1.1.13. del Decreto 780 de 2016, señala que las asociaciones de usuarios tendrán las siguientes funciones:

"Artículo 2.10.1.1.13. Funciones de las asociaciones de usuarios. Las asociaciones de usuarios tendrán las siguientes funciones:

1. Asesorar a sus asociados en la libre elección de la entidad promotora de salud, las instituciones prestadoras de servicios y/o los profesionales adscritos o con vinculación laboral a la entidad promotora de salud, dentro de las opciones por ella ofrecidas.
2. Asesorar a sus asociados en la identificación y acceso al paquete de servicios.

Parágrafo 1. Para aquellas poblaciones no afiliadas al régimen contributivo y subsidiado, el Gobierno promoverá su organización como demandantes de servicios de salud, sobre la base de las formas de organización comunitaria.

Parágrafo 2. El asociado a una alianza o asociación de usuarios conserva el derecho a elegir o trasladarse libremente entre entidades promotoras de salud."

Consecuente con lo anterior, con corte a 2 de agosto de 2022, 1.809 vigilados reportaron 3.868 Asociaciones de usuarios como se detalla a continuación:

VIGILADOS	Nº
EPS	21
REGIMEN ESPECIAL	3
MEDICINA PREPAGADA	3
IPS (PÚBLICA/PRIVADA/MIXTA)	1.782
<b>TOTAL</b>	<b>1.809</b>

V. La Comisión pide al Gobierno que comunique informaciones sobre las otras vías de recurso posibles, tanto a nivel administrativo como judicial en caso de litigio sobre el derecho del asegurado a las prestaciones previstas por los Convenios, así como sobre la duración de los procedimientos relacionados a ellas. Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre el número de recursos administrativos y judiciales presentados y sobre el plazo de tramitación de los recursos.

En el marco del Sistema de Seguridad Social, existen, unas instancias, términos y procedimientos reglamentados en el Decreto 1072 de 26 de mayo de 2015 y el Decreto - Ley 19 de 2012, para la determinación del origen de las enfermedades y de los accidentes, procedimiento que es necesario agotar, todo ello con el propósito de garantizar a las partes interesadas, el derecho a controvertir, bajo los principios de equidad, imparcialidad y justicia en un debido proceso, aportando las pruebas que se quieran hacer valer y que puedan incidir en la decisión de los equipos calificadores de las instancias.

Luego, si el interesado no se encuentra de acuerdo con la calificación debe manifestar su inconformidad dentro de los diez (10) días siguientes y la entidad deberá remitirlo a la Junta Regional de Calificación de Invalidez competente dentro de los cinco (5) días siguientes, cuya decisión será apelable ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, la cual decidirá en un término de cinco (5) días. Resaltando que, contra dichas decisiones proceden las acciones legales.

<p>Por su parte, el Título V del Decreto 1072 de 2015 se refirió a las Juntas de Calificación de Invalidez y en el artículo 2.2.5.1.4. del Decreto 1072 de 2015 estableció la naturaleza de estos organismos del Sistema de la Seguridad Social Integral en los siguientes términos:</p> <p>Entre sus funciones principales esta la emisión de dictámenes, previo estudio del expediente y valoración del expediente<sup>2</sup>. Para ello, el Decreto 1072 de 2015 reguló el procedimiento de calificación con términos perentorios para la emisión del dictamen.</p> <p>Las etapas que comprende el procedimiento, por regla general, son:</p> <p><b>1. Radicación y Reparto</b></p> <p>De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.5.1.33 del Decreto 1072 de 2015, las solicitudes de dictámenes que se presenten ante las Juntas deben formar un expediente con los documentos exigidos en el artículo 2.2.5.1.28 del Decreto 1072 de 2015.</p> <p>Una vez, la solicitud es radicada de manera completa, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, el Director Administrativo y Financiero procederá a efectuar el reparto entre los médicos integrantes de la correspondiente Junta de manera proporcional<sup>3</sup></p> <p><b>2. Citación para valoración y Valoración</b></p> <p>De conformidad con el artículo 2.2.5.1.36 del Decreto 1072 de 2015, recibida la solicitud por el médico ponente se procederá de la siguiente manera:</p> <p><i>“1. El director administrativo y financiero de la Junta citará al paciente por cualquier medio idóneo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de lo cual se dejará constancia en el expediente;</i></p> <p><i>2. La valoración al paciente o persona objeto de dictamen deberá realizarse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes;</i></p> <p><i>3. En caso de no asistencia del paciente a la valoración, en el término anterior, al siguiente día el director administrativo y financiero de la Junta citará nuevamente por correo físico que evidencie el recibido de la citación para la valoración, esta última deberá realizarse dentro de los quince (15) días calendario siguientes al envío de la comunicación;</i></p> <p><sup>2</sup> Numeral 7 artículo 2.2.5.1.6 del Decreto 1072 de 2015.  <sup>3</sup> Artículo 2.2.5.1.34 del Decreto 1072 de 2015</p>	<p><i>4. En caso de no asistencia del paciente a la valoración, en el término anterior, al siguiente día luego del paso anterior, el director administrativo y financiero de la Junta dará aviso por escrito a la Administradora de Riesgos Laborales o Administradora del Sistema General de Pensiones de acuerdo a si la calificación en primera oportunidad fue de origen común o laboral, cuya constancia debe reposar en el expediente, indicándole la nueva fecha y hora en la que se debe presentar el paciente para que esta lo contacte y realice las gestiones para su asistencia. La valoración de la persona se deberá realizar dentro de los quince (15) días calendario siguientes al recibo de la comunicación escrita a las entidades anteriormente mencionadas...”</i></p> <p><b>3. Elaboración de ponencia, audiencia privada y emisión del dictamen</b></p> <p>El artículo 2.2.5.1.36 del Decreto 1072 de 2015 previó que dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la valoración del paciente, el médico ponente estudiará las pruebas y documentos suministrados y radicará la ponencia. Una vez radicada la ponencia el director administrativo y financiero procederá a agendar el caso en la siguiente audiencia privada de decisión, que en todo no caso no podrá ser superior a cinco (5) días hábiles.</p> <p>En la audiencia, se presentará la ponencia del caso y si la mayoría de los integrantes lo aprueban, se emitirá el dictamen.</p> <p><b>4. Notificación del dictamen</b></p> <p>El artículo 2.2.5.1.39 del Decreto 1072 de 2015, se refirió a la notificación del dictamen en los siguientes términos:</p> <p><i>“Artículo 2.2.5.1.39. Notificación del dictamen. Dentro de los dos (2) días calendario siguientes a la fecha de celebración de la audiencia privada, la Junta Regional de Calificación de Invalidez citará a través de correo físico que deje constancia del recibido a todas las partes interesadas para que comparezcan dentro de los cinco (5) días hábiles al recibo de la misma para notificarlas personalmente. Vendido el término anterior y si no es posible la notificación, se fijará en un lugar visible de la sede de la Junta durante diez (10) días hábiles, indicando la fecha de fijación y retiro del aviso. De todo lo anterior, deberá reposar copia en el respectivo expediente, y en todo caso se deberán indicar los recursos a que tienen derecho las partes. (...)”</i></p> <p><b>5. Recursos</b></p> <p>De conformidad al artículo 2.2.5.1.41 del Decreto 1072 de 2015:</p> <p><i>“Contra el dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez proceden los recursos de reposición y/o apelación, presentados por cualquiera de los interesados ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez que lo profrizó, directamente o por intermedio de sus apoderados, dentro de los diez (10) días siguientes a su notificación, sin que requiera de formalidades especiales, exponiendo los motivos de inconformidad, acreditando las pruebas que se pretendan hacer valer y la respectiva consignación de los honorarios de la Junta Nacional si se presenta en subsidio el de apelación.</i></p>
<p><i>El recurso de reposición deberá ser resuelto por las Juntas Regionales dentro de los diez (10) días calendario siguientes a su recepción y no tendrá costo, en caso de que lleguen varios recursos sobre un mismo dictamen este término empezará a contarse desde la fecha en que haya llegado el último recurso dentro de los tiempos establecidos en el inciso anterior”</i></p> <p>En conclusión; como se expuso en el contexto, el artículo 142 del Decreto Ley 019 de 2012, regula el proceso de calificación en primera oportunidad y el Título V del Decreto 1072 de 2015 establece el proceso de calificación en las Juntas Regionales y Nacional de Calificación de Invalidez.</p> <p>En ese orden, el trámite de dictamen de origen de una patología de un trabajador afiliado al régimen contributivo se regirá por el artículo 142 del Decreto Ley 019 de 2012, norma de obligatorio cumplimiento para las entidades que califican en primera oportunidad las cuales son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Instituto de Seguros Sociales, Administradora Colombiana de Pensiones -COLPENSIONES.</li> <li>o Administradoras de Riesgos Profesionales – ARP.</li> <li>o Compañías de Seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte.</li> <li>o Entidades Promotoras de Salud EPS, determinar en una primera oportunidad la pérdida de capacidad laboral y calificar el grado de invalidez y el origen de estas contingencias.</li> </ul> <p>Respecto al punto en mención, es importante indicar que los usuarios del sistema de salud, como los trabajadores y extrabajadores a nivel nacional cuenta con diferentes opciones para solicitar el cumplimiento de sus derechos laborales, en primer lugar podemos resaltar la funciones propias del Ministerio del Trabajo, como entidad encargada de velar por el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social en el ámbito de su competencia, para ello debemos destacar que el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la Ley 584 de 2000 artículo 20 y Ley 1610 de 2013 artículo 7 que menciona lo siguiente:</p> <p>1. “Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.</p> <p>Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social tendrán las mismas facultades previstas en el presente numeral respecto de trabajadores, directivos o afiliados a las organizaciones</p>	<p>sindicales, siempre y cuando medie solicitud de parte del sindicato y/o de las organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales se encuentra afiliada la organización sindical.</p> <p>2. Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. La imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias.</p> <p>3. Las resoluciones de multas que impongan los funcionarios del Ministerio del Trabajo prestarán mérito ejecutivo. De estas ejecuciones conocerán los jueces del trabajo conforme al procedimiento especial de que trata el capítulo 16 del Código de Procedimiento del Trabajo.”</p> <p>Para dar cumplimiento al artículo antes expuesto, se ha determinado el procedimiento de averiguaciones preliminares y el procedimiento administrativo sancionatorio, que se debe utilizar, una vez se determinen los hechos o conductas que atentan contra la normatividad laboral y contra los trabajadores y/o extrabajadores en Colombia.</p> <p>El procedimiento administrativo sancionatorio se adelanta a través de un método reglado, establecido en la Constitución Política, en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 del 2011), en la Ley 1610 de 2013 y demás normas específicas y concordantes, el cual concluirá con un acto administrativo de sanción o archivo (exoneración al investigado o terminación anormal del proceso).</p> <p>De otra parte, y con relación a las acciones judiciales con las que cuentan los usuarios del sector salud como también los trabajadores y extrabajadores, tenemos que destacar las acciones propias que encontramos en el código Procesal del Trabajo y de la seguridad social y que en razón de su cuantía y competencia general, los usuarios y trabajadores pueden llamar a sus empleadores a través de un proceso ordinario laboral, para perseguir el cumplimiento de normas laborales y de seguridad social, para tal efecto es necesario citar el artículo 2 del código Procesal del Trabajo y seguridad social que de manera general conoce los siguientes asuntos:</p> <p>ARTICULO 2o. COMPETENCIA GENERAL: La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de:</p>

<p>4. "Las controversias relativas a la prestación de los servicios de la seguridad social que se susciten entre los afiliados, beneficiarios o usuarios, los empleadores y las entidades administradoras o prestadoras, salvo los de responsabilidad médica y los relacionados con contratos."</p> <p>5. La ejecución de obligaciones emanadas de la relación de trabajo y del sistema de seguridad social integral que no correspondan a otra autoridad.</p> <p>Teniendo en cuenta el artículo antes citado, es preciso señalar que según el convenio 024 sobre seguro de enfermedad industrial, ratificado por el estado colombiano, es preciso señalar que, al contemplar normas relativas a seguros de enfermedad obligatorios, indemnizaciones, incapacidades relativas a que el asegurado que se incapaz de trabajar como consecuencia del estado anormal de su salud física o mental tendrá derecho a una indemnización.</p> <p>Dichas prerrogativas se encuentran hoy reguladas en la Ley 100 de 1993, como aquella disposición que regule lo referente al sistema general de seguridad social, y que al contemplar prestaciones económicas y asistenciales a favor de los afiliados y sus beneficiarios, contempla la norma que al ser posibles controversias de prestaciones del sistema general de seguridad social, tanto como en pensión, salud y riesgos laborales, podrán demandarse ante los jueces ordinarios laborales, con el fin de llamar a juicio a las entidades administradoras de seguridad social como a los empleadores que incumplan con sus obligaciones en virtud de la vigencia de los contratos de trabajo, para tal efecto es necesario citar el artículo 12 del Código Procesal del Trabajo que aterriza un poco más la competencia en razón de la cuantía, cuando se conozca por ejemplo casos donde se determine con exactitud el valor de las indemnizaciones o prestaciones económicas adeudadas o pendientes de cancelar por parte de las entidades de seguridad social, veamos:</p> <p>ARTICULO 12. COMPETENCIA POR RAZON DE LA CUANTÍA. &lt;Artículo modificado por el artículo 46 de la Ley 1395 de 2010. El nuevo texto es el siguiente:&gt; Los jueces laborales de circuito conocen en única instancia de los negocios cuya cuantía exceda del equivalente a veinte (20) veces el salario mínimo legal mensual vigente, y en primera instancia de todos los demás.</p> <p>Donde no haya juez laboral de circuito, conocerá de estos procesos el respectivo juez de circuito en lo civil.</p> <p>Los jueces municipales de pequeñas causas y competencia múltiple, donde existen, conocen en única instancia de los negocios cuya cuantía no exceda del equivalente a veinte (20) veces el salario mínimo legal mensual vigente.</p> <p><b>VI. La Comisión pidió al Gobierno que indicase si los asalariados de la Sociedad Intercontinental de Aviación habían recuperado sus derechos en relación con el seguro de enfermedad y de mantener a la Oficina informada al respecto. La Comisión toma nota de que el Gobierno no ha proporcionado informaciones y pide nuevamente al Gobierno que indique los resultados de la investigación prevista por el Ministerio del Trabajo y los progresos alcanzados a este respecto.</b></p>	<p>Respecto a esta consulta puntual, es preciso señalar que conforme a los posibles derechos en relación con el seguro de enfermedad de la Sociedad Intercontinental de Aviación, dichas prerrogativas de orden social se encuentra hoy contempladas en la Ley 100 de 1993 en su diferentes capítulos y también lo relacionado a los artículos 199 al 229 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual regula lo concerniente a los accidentes de trabajo y enfermedades laborales como también el capítulo III auxilio monetario por enfermedad no profesional, que para el caso puntual la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio de Trabajo no es el competente para absolver dicha consulta, pues la misma corresponde a cifras y resultados de investigación de las entidades de seguridad social en cada una de sus competencias.</p> <p>De conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley 1122 de 2007, adicionado y modificado por el artículo 126 de la Ley 1438 de 2011 y la Ley 1949 de 2019, en ejercicio de su función jurisdiccional, la Superintendencia Nacional de Salud tiene competencia para conocer y fallar en derecho sobre los siguientes asuntos:</p> <p>*ARTÍCULO 6o. Modifíquese el artículo 41 de la Ley 1122 de 2007, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 41. Función Jurisdiccional de la Superintendencia Nacional de Salud. Con el fin de garantizar la efectiva prestación del derecho a la salud de los usuarios del Sistema General de Seguridad Social en Salud y en ejercicio del artículo 116 de la Constitución Política, la Superintendencia Nacional de Salud podrá conocer y fallar en derecho, y con las facultades propias de un juez en los siguientes asuntos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Cobertura de los servicios, tecnologías en salud o procedimientos incluidos en el Plan de Beneficios en Salud (Plan Obligatorio de Salud), cuando su negativa por parte de las Entidades Promotoras de Salud o entidades que se les asimilen ponga en riesgo o amenace la salud del usuario, consultando la Constitución Política y las normas que regulen la materia.</li> <li>Reconocimiento económico de los gastos en que haya incurrido el afiliado en los siguientes casos:             <ol style="list-style-type: none"> <li>Por concepto de atención de urgencias en caso de ser atendido en una Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) que no tenga contrato con la respectiva Entidad Promotora de Salud (EPS) o entidades que se le asimilen.</li> <li>Cuando el usuario haya sido expresamente autorizado por la Entidad Promotora de Salud (EPS) o entidades que se le asimilen para una atención específica.</li> <li>En los eventos de incapacidad, imposibilidad, negativa injustificada o negligencia demostrada de la Entidad Promotora de Salud o entidades que se le asimilen para cubrir las obligaciones para con sus usuarios.</li> </ol> </li> <li>Conflictos derivados de la multifiliación dentro del Sistema General de Seguridad Social en Salud y de este con los regímenes exceptuados.</li> <li>Conflictos relacionados con la libre elección de entidades aseguradoras, con la libre elección de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud dentro de la red conformada por la entidad</li> </ol>
<p>aseguradora; y conflictos relacionados con la movilidad dentro del Sistema General de Seguridad Social en Salud.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Conflictos entre las Entidades Administradoras de Planes de Beneficios y/o entidades que se le asimilen y sus usuarios por la garantía de la prestación de los servicios y tecnologías no incluidas en el Plan de Beneficios, con excepción de aquellos expresamente excluidos de la financiación con recursos públicos asignados a la salud.</li> <li>Conflictos derivados de las devoluciones o glosas a las facturas entre entidades del Sistema General de Seguridad Social en Salud (...)"</li> </ol> <p>En cuanto al procedimiento y los términos de cada etapa, el mismo artículo señala:</p> <p>"La función jurisdiccional de la Superintendencia Nacional de Salud se desarrollará mediante un procedimiento sumario, con arreglo a los principios de publicidad, prevalencia del derecho sustancial, economía, celeridad y eficacia, garantizando debidamente los derechos al debido proceso, defensa y contradicción.</p> <p>La demanda debe ser dirigida a la Superintendencia Nacional de Salud, debe expresar con la mayor claridad las circunstancias de tiempo, modo y lugar; la pretensión, el derecho que se considere violado, así como el nombre y dirección de notificación del demandante y debe adjuntar los documentos que soporten los hechos.</p> <p>La demanda podrá ser presentada sin ninguna formalidad o autenticación; por memorial, u otro medio de comunicación escrito. No será necesario actuar por medio de apoderado, esto sin perjuicio de las normas vigentes para la representación y el derecho de postulación. En el trámite del procedimiento jurisdiccional prevalecerá la informalidad.</p> <p>La Superintendencia Nacional de Salud emitirá sentencia dentro de los siguientes términos:</p> <p>Dentro de los 20 días siguientes a la radicación de la demanda en los asuntos de competencia contenidos en los literales a), c), d) y e) del presente artículo.</p> <p>Dentro de los 60 días siguientes a la radicación de la demanda en el asunto contenido en el literal b) del presente artículo.</p> <p>Dentro de los 120 días siguientes a la radicación de la demanda en el asunto contenido en el literal f) del presente artículo.</p> <p>PARÁGRAFO 1o. Las providencias emitidas dentro del proceso jurisdiccional se notificarán por el medio más ágil y efectivo. La sentencia podrá ser apelada dentro de los 3 días siguientes a su notificación. En caso de ser concedido el recurso, el expediente deberá ser remitido al Tribunal Superior del Distrito Judicial - Sala Laboral del domicilio del apelante.</p>	<p>PARÁGRAFO 2o. La Superintendencia Nacional de Salud solo podrá conocer y fallar estos asuntos a petición de parte. No podrá conocer de ningún asunto que por virtud de las disposiciones legales vigentes deba ser sometido al proceso de carácter ejecutivo o acciones de carácter penal.</p> <p>PARÁGRAFO 3o. La Superintendencia Nacional de Salud en el ejercicio de la función jurisdiccional podrá adoptar las siguientes medidas cautelares:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Ordenar dentro del proceso judicial las medidas provisionales para la protección del usuario del Sistema.</li> <li>Definir en forma provisional la entidad a la cual se entiende que continúa afiliado o en la que deberá ser atendido el demandante mientras se resuelve el conflicto que se suscite en materia de multifiliación, traslado o movilidad dentro del Sistema General de Seguridad Social en Salud.</li> </ol> <p>Para tal efecto, el funcionario competente en ejercicio de las funciones jurisdiccionales consultará, antes de emitir sentencia definitiva o la medida cautelar, la doctrina médica, las guías, los protocolos o las recomendaciones del Comité Técnico-Científico o el médico tratante según el caso.</p> <p><u>PARÁGRAFO 4o. Los procesos presentados con fundamento en el literal q) del artículo 41 de la Ley 1122 de 2007, pendientes de decisión al momento de entrar en vigencia la presente reforma serán decididos por la Superintendencia Nacional de Salud según las reglas allí previstas. (Negritas y subrayas fuera de texto).</u></p> <p>Así entonces, como se registró en el "Informe Rendición de Cuentas Julio de 2021 a junio de 2022" de la Superintendencia Nacional de Salud, y publicado en su página web: "A través de la función jurisdiccional, la Supersalud complementa el mandato de su misión de Proteger los Derechos en Salud de los residentes Colombianos. Para ello, a través de esta función, emite sentencias que resuelven los conflictos entre los actores del sistema, reconociendo derechos, garantizando la efectiva prestación de los servicios y el adecuado flujo de recursos del sistema".</p> <p>Adicionalmente, la Superintendencia también cuenta con una función de conciliación, a través de la cual ejerce la mediación como alternativa para la solución de los conflictos que se susciten entre los usuarios y actores del Sistema de Salud que afectan la efectiva prestación del servicio de salud.</p> <p>Ahora bien, en cuanto a los procesos tramitados por la Superintendencia Delegada para la Función Jurisdiccional y Conciliación durante el periodo de agosto 2018 a julio 2022, se tiene lo siguiente:</p> <p>"En el 2019 se finalizaron 2.985 procesos, de los cuales 1.599 correspondían a prestaciones económicas. Esta cifra de sentencias y finalizaciones emitidas en 2019, comparada con las del año 2018, evidencia un incremento de cerca al 155%.</p> <p>En 2020 se finalizaron 3.194 procesos, resaltando su aumento, pese al fuerte impacto en la gestión en razón a las medidas de aislamiento producidas por la emergencia sanitaria generada por el Covid-19.</p>



Fuente: Acciones de Inspección en la carpeta OneDrive Subdirección de Gestión Territorial

En el marco de las inspecciones preventivas contempladas en las funciones de los inspectores de trabajo tanto en el manual de funciones como en la Ley 1610 de 2013, a continuación, se relacionará los datos totales de las inspecciones preventivas reportadas por las Direcciones Territoriales y con corte al último seguimiento realizado por parte de la Subdirección de Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo:

Inspecciones preventivas por año						
Sector	2017	2018	2019	2020	2021	CORTE 3 MAYO 2022
Agricultura	74	97	135	134	104	79
Industria manufacturera	44	213	387	271	502	105

Con el fin de culminar el punto sobre estadísticas, es necesario indicar que el reporte realizado por la Subdirección de Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo sobre quejas y/o querrelas relacionadas a las normas de seguridad social consagradas los artículos 4 y 22 de la Ley 100 de 1993 en el rango puntual del 2017 al 31 de mayo de 2022, se tiene la siguiente información:

Cuadro: Querrelas por normas de Seguridad social Corte: 31 de mayo 2022

Infracción y tipo de infracción.	Activo	Finalizado	Total
Por efectuar pagos al sistema general de pensiones por un ingreso base de cotización inferior al que realmente corresponde	12	126	138
Art 4 y 22 ley 100 de 1993, art 5 ley 828 de 2003	12	126	138
Por no afiliación al sistema general de pensiones en los términos y condiciones de ley	66	356	422

**1. OBSERVACIONES DE LOS ACTORES:**

En el marco del dialogo social y de acuerdo con los compromisos de la reunión del 24 de agosto de los corrientes, es importante indicar que en esta memoria no hubo comentarios.

**1. Desafíos frente a la realidad y la práctica**

- **Disminuir** las altas cifras de informalidad en el sector de Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura.
- **Establecer** rutas graduales hacia la formalización, que permitan incentivarla, a través de programas de desarrollo; es especial, dirigidos a la población agrícola del país.

Con base en lo señalado por las organizaciones de empleadores y trabajadores, así como en el contexto expuesto en la primera parte de esta memoria, hemos propuesto las siguientes alternativas:

**2. Posibles rutas de atención**

- **TRABAJAR TRIPARTITAMENTE** para avanzar en la ruta de protección trabajadores autónomos agrícolas y población vulnerable en riesgos laborales, que tenga por objetivo es establecer la afiliación y cobertura al Sistema General de Riesgos Laborales de los cuidadores de niños, personas y hogar, así como de los trabajadores agrícolas autónomos y población vulnerable en riesgos laborales con el fin de salvaguardar el bienestar y la salud de los trabajadores.
- Trabajar tripartitamente sobre las brechas presentadas en materia de Calificación en Primera Oportunidad
- Trabajar conjuntamente para mejorar el funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez.
- Fortalecer acciones de socialización, divulgación y apropiación de la legislación vigente en materia de riesgos laboral y protección a los trabajadores.

El formulario adoptado por el Consejo de Administración de la OIT, para dar respuestas a memorias, inicialmente referido, fue aprobado en la sesión del 13 de septiembre de 2022, en el marco de la Subcomisión de Asuntos Internacionales, por los siguientes actores:

- EMPLEADORES:**  
 Asociación Nacional de Empresarios de Colombia- ANDI.  
 Federación Nacional de Comerciantes- FENALCO.  
 Asociación Colombiana de Medianas y Pequeñas Industrias- ACOPI.  
 Sociedad de Agricultores de Colombia- SAC.  
 Asociación Bancaria y de Entidades Financiera De Colombia - ASOBANCARIA

Infracción y tipo de infracción.	Activo	Finalizado	Total
Art 4 y 22 ley 100 de 1993	66	356	422
Por no pago de incapacidades médicas	2	6	8
Ley 100 de 1993	2	6	8
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>488</b>	<b>568</b>

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial

D) Sirvase indicar a qué organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores se ha comunicado copia de la presente memoria, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo 2. En caso de que no se haya comunicado a las organizaciones representativas de los empleadores y/o de los trabajadores copia de la presente memoria, o de que ésta haya sido comunicada a organismos distintos de las mismas, sirvase proporcionar información sobre las circunstancias particulares existentes en su país que expliquen esta situación.

En cumplimiento a lo preceptuado por el Convenio 144, se brindó información y socialización sobre la Memoria del Convenio 19 de la OIT, a las organizaciones más representativas de Empleadores y Trabajadores así:

Copia de la presente memoria es enviada a las siguientes organizaciones:

**EMPLEADORES**

- Asociación Nacional de Empresarios de Colombia – ANDI
- Asociación Colombiana de Pequeñas y Medianas Industrias ACOPI
- Sociedad de Agricultores de Colombia SAC

**TRABAJADORES**

- Central Unitaria de Trabajadores CUT
- Confederación de Trabajadores de Colombia CTC
- Confederación General de Trabajadores CGT

E) Sirvase indicar si ha recibido de las organizaciones interesadas de empleadores o de trabajadores alguna observación, ya sea de carácter general o relacionada con esta memoria o con la precedente, sobre la aplicación práctica de las disposiciones de los convenios en cuestión. En caso afirmativo, sirvase remitir una copia de las observaciones recibidas, junto con los comentarios que juzgue oportuno formular.

**TRABAJADORES**

- Central Unitaria de Trabajadores- CUT.
- Confederación General de Trabajadores- CGT.
- Confederación de Trabajadores de Colombia- CTC.

**GOBIERNO**

- Ministra del trabajo de Colombia
- Viceministro de relaciones labores e inspección

Cordialmente,



**GLORIA BEATRIZ GAVIRIA RAMOS**

Jefe Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales

**INFORMES AL CONGRESO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO**

*Memoria (Convenio número 25, Seguro de Enfermedad (Agricultura))*

**MEMORIA**

Presentada por el Gobierno de Colombia de conformidad con las disposiciones del Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, correspondiente al periodo comprendido entre el 01 de julio de 2018 y el 30 de junio de 2022, acerca de las medidas adoptadas para dar efectividad a las disposiciones del convenio No. 25, sobre el Seguro de Enfermedad (Agricultura).

**CONTEXTO**

Teniendo en cuenta que para el Gobierno es fundamental el dialogo social y la concertación, se acordó el pasado 24 de agosto en la reunión celebrada en el marco de la subcomisión de asuntos internacionales con los gremios de la producción ANDI, ACOPI, SAC y las centrales obreras CUT, CTC y CGT una agenda de trabajo conjunto para presentar los informes ante la Organización Internacional del Trabajo.

En este sentido y dado que nuestro Gobierno entiende que el cumplimiento de la obligación fundamental de los Estados Miembros en virtud de la Constitución de la OIT de presentar las memorias no constituye un asunto que haya de ser tomado a la ligera, presentamos la memoria del presente convenio incluyendo un contexto sobre la realidad del país, los avances alcanzados, las observaciones de los actores sociales, los retos que tenemos y un marco de alternativas para avanzar conjuntamente en posibles soluciones.

Cada uno de los actores tripartitos, empresarios y sindicatos han puesto todo su empeño para avanzar en la construcción unificada de las presentes memorias:

**CONVENIO No. 25 EN COLOMBIA**

Colombia, referente al sistema de seguridad y salud en el trabajo cuenta con un buen numeral de normas que permiten garantizar la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los empleados, las condiciones, el medio ambiente laboral y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo que tiene como fin la mejora del ambiente laboral y el bienestar, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo y el aumento de la productividad. Cubrimientos éstos que se predicen tanto a trabajadores nacionales como aquellos extranjeros que presten sus servicios en el territorio colombiano.

Según estadísticas del DANE, datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) Abril – junio 2022, 13 y 23 ciudades y áreas metropolitanas Para el total nacional, en el trimestre abril – junio de 2022 la proporción de ocupados informales fue 58,0%, lo que significó una disminución de 2,1 puntos porcentuales respecto al mismo trimestre del año anterior (60,1%). Para las 13 ciudades y áreas metropolitanas, esta

proporción fue 44,3%, lo que representó una disminución de 2,0 puntos porcentuales respecto al trimestre abril – junio de 2021 (46,4%). Finalmente, para el total de las 23 ciudades y áreas metropolitanas la proporción de informalidad se ubicó en 45,6% lo que significó una disminución de 2,1 puntos porcentuales respecto al mismo periodo del año anterior (47,7%).

Según estadísticas de Fasecolda 2022, el total de afiliados al sistema general de riesgo laborales es de 11.459.399 trabajadores del sector formal, el número de accidentes de trabajo calificados fue 296.925 de los cuales 207 adquirieron pensión por invalidez y 4.616 indemnizaciones por incapacidad permanente parcial.

Uno de los retos más grandes para el sistema es brindar cobertura a los trabajadores informales.

De conformidad y en atención a la adopción de Formulario para Convenios, por parte del Consejo de Administración de la OIT, se procede a responder en los siguientes términos:

**a) Sirvase proporcionar información sobre toda nueva medida legislativa u otras medidas relacionadas con la aplicación de los convenios ratificados; en caso de no haber sido ya enviada esta documentación, sirvase remitir copias de los textos pertinentes a la Oficina Internacional del Trabajo junto con esta memoria.**

**Avances de la Inspección del Trabajo en materia normativa:**

Teniendo en cuenta que el convenio arriba mencionado data de los años entre 1927 y 1931, es necesario mencionar la primera reglamentación realizada referente a este convenio y es lo expuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, pues fue allí donde se empezó a hablar y reglamentar lo referente a los seguros por enfermedad ya sea de origen común y laboral, es así que tenemos entonces los artículos del 199 al 219 donde se empieza a relacionar en el capítulo II los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y fue allí donde se estableció la reglamentación para los empleadores de suministrar prestaciones económicas por razones de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de incapacidad o de indemnización; sin embargo y de acuerdo a la solicitud se presentan las normas expedidas a partir del año 2017, referentes al tema:

- **Decreto 676 de 2020.** Por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones

Con esta norma, se modifica el artículo 4 del Decreto 1477 de 2014, "Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales", el cual quedará así:

- **"Artículo 4.** Prestaciones económicas y asistenciales. A los trabajadores que presenten alguna de las enfermedades laborales directas de las señaladas en la Sección 11 Parte A del Anexo Técnico que forma parte integral del presente acto administrativo, se les reconocerán las prestaciones asistenciales y económicas como de origen laboral desde el momento de su diagnóstico, sin que se

requiera la determinación de origen laboral en primera oportunidad o dictamen de las juntas de calificación de invalidez. Será considerada como una enfermedad directa la enfermedad COVID-19 Virus identificado - COVID-19 Virus no identificado señalada en la Sección 11 Parte A del Anexo Técnico, del presente decreto, la contraída por los trabajadores del sector de la salud, incluyendo al personal administrativo, de aseo, vigilancia y de apoyo que preste servicios en las diferentes actividades de prevención, diagnóstico y atención de esta enfermedad. Para el reconocimiento de las prestaciones asistenciales y económicas por parte de las entidades Administradoras de Riesgos Laborales, de las enfermedades enunciadas en la Sección 11 Parte B, se requiere la calificación como de origen laboral en primera oportunidad o el dictamen de las Juntas de Calificación de Invalidez y de conformidad con la normatividad vigente.

- **Parágrafo transitorio.** Hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica, las entidades Administradoras de Riesgos Laborales ARL, deberán asumir los costos que se deriven de las pruebas de tamizaje y pruebas diagnósticas que se realicen a los trabajadores dependientes o independientes vinculadas a través de un contrato de prestación de servicios del sector salud, incluyendo al personal administrativo, de aseo, vigilancia y de apoyo que preste servicios directos en las diferentes actividades de prevención, diagnóstico y atención de la pandemia del nuevo corona virus COVID-19. Para ello podrá reembolsar el costo de las mismas a las instituciones prestadoras de servicios de salud o celebrar convenios para tal fin, mientras dure el estado de emergencia sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19."

Como se puede observar y analizar, adiciona a las prestaciones tanto económicas y asistenciales que otorga el sistema de Riesgos Laborales, por este ser un sistema tarifado regulado expresamente en el libro tercero de la Ley 100 de 1993, por la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, existe otra forma de reparación del daño en su real dimensión y es como lo expresa, la indemnización plena de perjuicios contemplada en el artículo 216 del Código Sustantivo de Trabajo, donde en ningún caso son incompatibles con las prestaciones económicas y asistencias otorgadas por el sistema general de seguridad social integral.

Así, el artículo 2 del Decreto 4107 de 2011<sup>1</sup>, señala como funciones del mencionado Ministerio las siguientes:

**ARTÍCULO 2°. Funciones.** El Ministerio de Salud y Protección Social, además de las funciones determinadas en la Constitución Política y en el artículo 59 de la Ley 489 de 1998 cumplirá las siguientes:

Formular la política, dirigir, orientar, adoptar y evaluar los planes, programas y proyectos del Sector Administrativo de Salud y Protección Social.

2. Formular la política, dirigir, orientar, adoptar y evaluar los planes, programas y proyectos en materia de Salud y Protección Social.

<sup>1</sup> Por el cual se determinan los objetivos y la estructura del Ministerio de Salud y Protección Social y se integra el Sistema General de Riesgos Laborales. **Línea nacional oratoria.**

3. Formular la política, dirigir, orientar, adoptar y evaluar la ejecución, planes, programas y proyectos del Gobierno Nacional en materia de salud, salud pública, riesgos profesionales, y de control de los riesgos provenientes de enfermedades comunes, ambientales, sanitarias y psicosociales, que afecten a las personas, grupos, familias o comunidades.

4. Formular, adoptar, coordinar la ejecución y evaluar estrategias de promoción de la salud y la calidad de vida, y de prevención y control de enfermedades transmisibles y de las enfermedades crónicas no transmisibles.

5. Dirigir y orientar el sistema de vigilancia en salud pública.

(...)

8. Formular y evaluar las políticas, planes, programas y proyectos en materia de protección de los usuarios, de promoción y prevención, de aseguramiento en salud y riesgos profesionales, de prestación de servicios y atención primaria, de financiamiento y de sistemas de información, así como los demás componentes del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

(...)

14. Regular la oferta pública y privada de servicios de salud, la organización de redes de prestación de servicios y establecer las normas para la prestación de servicios y de la garantía de la calidad de los mismos, de conformidad con la ley.

15. Participar en la formulación y evaluación de las políticas, planes, programas y proyectos en materia de pensiones, beneficios económicos y otras prestaciones.

16. Participar en la formulación y evaluación de la política para la definición de los sistemas de afiliación, protección al usuario, aseguramiento y sistemas de información en pensiones.

17. Formular la política de salud relacionada con el aseguramiento en riesgos profesionales y coordinar con el Ministerio de Trabajo su aplicación.

18. Formular y evaluar la política para la definición de los sistemas de afiliación, garantía de la prestación de los servicios de salud y sistemas de información en Riesgos Profesionales.

(...)"

En virtud de lo anterior, se concluye que el llamado a suministrar la información relativa a las medidas legislativas u otras medidas relacionadas con la aplicación de los convenios 24 y 25, es el Ministerio de Salud y Protección Social.

**b) Sírvase responder a los comentarios que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones o la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia han dirigido a su Gobierno.**

La Comisión de Expertos en Convenios y Recomendaciones ha dirigido a nuestro país las siguientes solicitudes directas, las cuales se responden a continuación:

*I. "La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el 82,3 por ciento de las casi 500 000 quejas recibidas por la Superintendencia Nacional de la Salud conciernen la restricción del acceso a los servicios de salud. Así mismo, según la CGT, estos datos muestran que la cobertura que efectivamente están recibiendo los afiliados o beneficiarios es bastante deficiente. La Comisión pide al Gobierno que comunique sus comentarios a este respecto"*

Respecto de la cobertura en los servicios a la salud y la calidad del servicio es necesario indicar que tal comentario respecto a la deficiencia del servicio es competencia exclusivamente del Ministerio de Salud y superintendencia de salud, pues así lo ha dispuesto el artículo 3 del Decreto 2462 de 2013 "por medio de la cual se modifica la estructura de la Superintendencia Nacional de Salud, veamos:

"ARTÍCULO 3º. Ámbito de inspección, vigilancia y control. Corresponde a la Superintendencia Nacional de Salud, ejercer inspección, vigilancia y control respecto de los actores del Sistema General de Seguridad Social en Salud enunciados, entre otros, en los artículos 121 y 130 de la Ley 1438 de 2011 o las demás normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan."

Con relación a la calidad del servicio de salud en Colombia, es necesario igualmente citar el artículo 6 del decreto mencionado y algunos otros artículos del decreto que se acercan a la función de inspección vigilancia y control de los servicios de salud en lo atinente a la calidad del servicio ofrecido por los actos del sector salud, veamos:

(...)

- 1. Inspeccionar, vigilar y controlar el Sistema General de Seguridad Social en Salud, propendiendo que los actores del mismo suministren la información con calidad, cobertura, pertinencia, oportunidad, fluidez y transparencia.

(...)

- 19. Ejercer la inspección, vigilancia y control del Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad, en los sujetos vigilados del Sistema General de Seguridad Social en Salud, de conformidad con la normativa vigente.

Ahora bien y respecto de la calidad puntual del servicio que actualmente están recibiendo los afiliados y beneficiarios del sistema de salud, es necesario puntualizar las funciones del Despacho del Superintendente delegado para la protección al usuario, que se encuentra debidamente reglado en el artículo 18 del Decreto 2462 de 2013, a continuación, se destacan las funciones que tiene mayor relevancia en cuanto a la calidad del servicio de salud:

ARTÍCULO 18. Despacho del Superintendente delegado para la Protección al Usuario. Son funciones del Despacho del Superintendente delegado para la Protección al Usuario, las siguientes:

(...)

- 3. Impartir instrucciones para que los sujetos vigilados suministren a los ciudadanos información útil, suficiente, veraz, oportuna y con calidad que les permitan ejercer eficazmente sus derechos como usuarios del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Finalmente es importante mencionar en materia de inspección vigilancia y control para las entidades del orden territorial lo expuesto en el artículo 25 del Decreto 2462 de 2013, que hace énfasis sobre como estas funciones se debe realizar a las direcciones territoriales de salud, veamos:

ARTÍCULO 25. Funciones de la Dirección de Inspección y Vigilancia para las Entidades del Orden Territorial. Son funciones de la Dirección de Inspección y Vigilancia para las Entidades del Orden Territorial, las siguientes:

- 1. Realizar actividades de inspección y vigilancia a las Direcciones Territoriales de Salud sobre las actividades de supervisión adelantadas por estas, para asegurar la garantía de la calidad en la atención y prestación de servicios de salud.

(...)

Sobre el particular es necesario precisar que la Superintendencia Nacional de Salud ha fortalecido sus múltiples canales de atención y estrategias de promoción de derechos y deberes en salud, ofreciendo atención personalizada mediante la realización de eventos a lo largo de la geografía nacional, la apertura de 7 regionales, y más de 60 puntos de atención en el territorio a partir de convenios interadministrativos suscritos con entidades del orden nacional, Departamental y local, lo que permite garantizar la atención presencial y personalizada en los 32 departamentos del país, y no únicamente en capitales de departamento, sino en diferentes municipios no cabecera.

Para la atención no presencial, cuenta con línea gratuita nacional 7/24, chat 7/24, formulario web, video llamada y las redes sociales @supersalud en facebook y twitter, además del canal escrito (correspondencia).

Es así como el fortalecimiento de los canales de atención y la promoción de los mismos, no solo través de los medios institucionales, sino también mediante campañas de publicación de los servicios institucionales, permite a un mayor número de personas ejercer su derecho a reclamar, a través de los canales que la entidad ha dispuesto para el efecto, de manera que la mayor cantidad de PQRD radicadas en esta entidad resulta consecuente con el mayor acercamiento a los usuarios y con la mayor difusión de los derechos y canales. Es justamente el empoderamiento del ciudadano desde la misión de proteger al usuario, lo que la Supersalud busca con sus campañas de difusión de derechos y deberes y de canales de atención, lo cual se ve reflejado en que un mayor número de personas se acerque a presentar sus reclamos por las eventuales barreras al acceso a sus servicios de salud. Entre enero y julio de 2022 se han radicado 1.448.899 PQRD y solicitudes de información por los diferentes canales dispuestos al público, de las cuales 717.913 corresponden a PQRD.

La Superintendencia Nacional de Salud ha ordenado medidas administrativas (de control) sobre las EPS que incumplen sus obligaciones, y se ha realizado el traslado de usuarios a entidades con mejores indicadores de desempeño.

Sobre las peticiones, quejas y reclamos PQR de carácter institucional contra entidades promotoras de salud por "barreras de acceso", se tiene que en los últimos tres (3) años estas han sido gestionadas a través de requerimientos de información a las EPS, visitas, mesas de trabajo, y se realiza su seguimiento hasta el cierre efectivo de las respectivas quejas. De no ser resueltas de fondo, se procede al traslado a la Superintendencia Delegada de Investigaciones Administrativas para que adelante el procedimiento administrativo sancionatorio correspondiente.

A continuación, se indica el número de quejas tramitadas en los últimos tres años:

Año	Número
2020	2077
2021	1447
2022	1197
<b>Total general</b>	<b>4721</b>

Fuente: Dirección IV para EAS

*II. "La Comisión pidió al Gobierno que transmitiera información estadística sobre el número de trabajadores que no habían tenido la capacidad de pagar el porcentaje previsto para gastos de asistencia médica, el número de trabajadores que habían pagado un porcentaje del valor total del tratamiento, y el monto total pagado por estas categorías de beneficiarios. La Comisión toma nota de que el Gobierno proporciona el número de personas cubiertas por el sistema de salud, que era del 95,66 por ciento de los habitantes en 2016, y la cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales, que era del 39 por ciento. La Comisión pide*

**nuevamente al Gobierno que proporcione informaciones detalladas sobre la participación de los asegurados en los gastos de la asistencia médica."**

Frente a esta solicitud se debe precisar que en el estudio "Gasto en salud durante la pandemia por COVID-19 en países de Latinoamérica", realizado por la ANDI y la Universidad de Antioquia, se concluyó lo siguiente:

"(...) Los investigadores puntualizaron que Colombia destina el 7,6% del PIB a salud. "En su composición, el gasto público representa la mayoría de los recursos, con el 71,6% del total, y la participación del sector privado representa el 28,4% restante. Es notorio el bajo gasto de bolsillo (15,1%), uno de los más bajos de la región y similar al de los países más desarrollados. Así mismo, el porcentaje que destinan los hogares a servicios de salud representan el 1,7% del gasto total, según la Encuesta Nacional de Presupuestos de los Hogares (ENPH)", puntualizan los investigadores. (...)"

*III. La Comisión tomó nota de que el Gobierno indicó que existían 23 Empresas Promotoras de Salud (EPS) que operaban en el régimen contributivo, de las cuales dos eran públicas, y pidió al Gobierno que proporcionase información estadística acerca de las actividades de los organismos de dirección, así como de los consejos nacionales, distritales y municipales de seguridad social en salud que aseguran el control de los servicios a los usuarios. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el decreto núm. 2462 de 2013 y sus normas reglamentarias circunscriben las funciones a cargo de la Superintendencia Nacional de la Salud (Supersalud). Adicionalmente, el Gobierno proporciona datos detallados sobre, entre otros, el número de auditorías efectuadas por Supersalud en 2016 en las EPS (430), el número de visitas inspeccionales a las Oficinas de Atención del Usuario de las EPS en el mismo año (245), el número de quejas recibidas por Supersalud en 2016 (467 760), y el número de sanciones impuestas (1 432). La Comisión toma debida nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre Supersalud y sus acciones, y pide una vez más al Gobierno que proporcione informaciones sobre las actividades de control a los servicios a los usuarios desarrolladas por los consejos nacionales, distritales y municipales de Seguridad Social en materia de salud.*

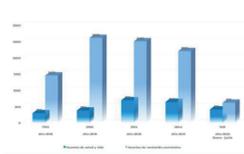
Sobre los resultados de las actuaciones de inspección, vigilancia y control a las entidades promotoras de salud, se destaca que durante los últimos 4 años la Superintendencia Nacional de Salud ordenó la liquidación de 11 Entidades por la no garantía de la prestación de los servicios de salud a sus afiliados, así como la adopción de 3 revocatorias parciales de la autorización de funcionamiento y 7 de medidas cautelares de giro (flujo de recursos del sistema), con lo que se evidencia que esta Superintendencia ha actuado de manera contundente frente a cualquier situación que afecte el efectivo acceso a los servicios de salud de los usuarios.

*IV. La Comisión pide al Gobierno que indique toda medida tomada o prevista para dar plena aplicación a este artículo de los Convenios a nivel nacional. La Comisión pide nuevamente al*

<p><b>Gobierno que proporcione informaciones sobre las condiciones y requisitos relacionados con la participación de los asegurados en la administración de las EPS privadas.</b></p> <p>El derecho a la participación en salud se encuentra previsto en el artículo 49 de la Constitución Política en los siguientes términos:</p> <p>"Artículo 49. La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud.</p> <p>(...)</p> <p>Los servicios de salud se organizarán en forma descentralizada, por niveles de atención y con participación de la comunidad.</p> <p>(...)"</p> <p>Ley 100 de 1993, señala en su artículo 2 que, en virtud del principio de participación, la comunidad, a través de los beneficiarios de la seguridad social, podrá participar en la organización, control, gestión y fiscalización de las instituciones del Sistema General de Seguridad Social en Salud y del sistema en su conjunto.</p> <p>De igual manera, el artículo 153 ibidem, modificado por el artículo 3° de la Ley 1438 de 2011, establece como principio del Sistema General de Seguridad Social en Salud la participación social, garantizando la intervención de la comunidad en la organización, control, gestión y fiscalización de las instituciones que lo componen.</p> <p>Según el literal h) del artículo 156 de la Ley 100 de 1993, los afiliados al Sistema General de Seguridad Social en Salud podrán conformar Alianzas o Asociaciones de Usuarios las cuales los representarán ante las Entidades Promotoras de Salud e Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud.</p> <p>El parágrafo 3° del artículo 157 ibidem consagra que estas Alianzas o Asociación de Usuarios tendrán por finalidad: fortalecer la capacidad negociadora, la protección de los derechos y la participación comunitaria. Igualmente, se prevé que "Estas agrupaciones de usuarios podrán tener como referencia empresas, sociedades mutuales, ramas de actividad social y económica, sindicatos, ordenamientos territoriales u otros tipos de asociación, y podrán cobrar una cuota de afiliación", es decir, su régimen será el del derecho privado y se regirán por sus estatutos y reglamentos internos.</p>	<p>Por su parte, el artículo 12 de la Ley 1751 de 2015 señala que "el derecho fundamental a la salud comprende el derecho de las personas a participar en las decisiones adoptadas por los agentes del sistema de salud que la afectan o interesan", y de ahí que la participación de la comunidad en el Sistema General de Seguridad Social en Salud sea parte esencial del mismo, llegando incluso a considerarse como parte del derecho fundamental a la salud.</p> <p>Bajo este contexto surgen entonces las alianzas o asociaciones de usuarios, las cuales, tienen por finalidad representar a estos ante las Entidades Promotoras de Salud y las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud, y se encuentran desarrolladas en el Título 1° de la Parte 10 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016.</p> <p>Las alianzas o asociaciones de usuarios en el Sistema General de Seguridad Social de Salud son definidas en el artículo 2.10.1.1.10 del mencionado decreto, como agrupaciones de usuarios del régimen contributivo y subsidiado del SGSSS, que tienen derecho a utilizar unos servicios de acuerdo con su sistema de afiliación, que velan por la calidad del servicio y la defensa del usuario.</p> <p><b>"ARTÍCULO 2.10.1.1.10</b> Alianzas o asociaciones de usuarios. La Alianza o Asociación de Usuarios es una agrupación de afiliados del régimen contributivo y subsidiado, del Sistema General de Seguridad Social en Salud, que tienen derecho a utilizar unos servicios de salud, de acuerdo con su sistema de afiliación, que velarán por la calidad del servicio y la defensa del usuario.</p> <p>Todas las personas afiliadas al Sistema General de Seguridad Social en Salud podrán participar en las instituciones del Sistema formando Asociaciones o alianzas de Usuarios que los representarán ante las instituciones prestadoras de servicios de salud y ante las Empresas Promotoras de Salud, del orden público, mixto y privado.</p> <p><b>PARÁGRAFO 1.</b> Las instituciones prestadoras de servicios de salud, sean públicas, privadas o mixtas, deberán convocar a sus afiliados del régimen contributivo y subsidiado, para la constitución de Alianzas o Asociaciones de Usuarios.</p> <p>(Art. 10 del Decreto 1757 de 1994)"</p> <p>En cuanto a su constitución el artículo 2.10.1.1.11 ibidem dispone que se constituirán con un número plural de usuarios, de los convocados a la Asamblea de Constitución por la respectiva institución y podrán obtener su reconocimiento como tales por la autoridad competente, de acuerdo con las normas legales vigentes, y agrega que las Alianzas garantizarán el ingreso permanente de los diferentes usuarios.</p> <p><b>"ARTÍCULO 2.10.1.1.11.</b> Constitución de las asociaciones y alianzas de usuarios. Las Asociaciones de Usuarios se constituirán con un número plural de usuarios, de los convocados a la Asamblea de Constitución por la respectiva institución y podrán obtener su reconocimiento como tales por la autoridad competente, de acuerdo con las normas legales vigentes.</p>
<p>Las Alianzas garantizarán el ingreso permanente de los diferentes usuarios.</p> <p>(Art. 11 del Decreto 1757 de 1994)"</p> <p>El artículo 2.10.1.1.9 de este Decreto establece que "(l)as instituciones del Sistema General de Seguridad Social en Salud, garantizarán la participación ciudadana, comunitaria y social en todos los ámbitos que corresponda, conforme a las disposiciones legales aplicables", mientras que la Circular Externa 008 de 2018 de la Superintendencia Nacional de Salud señala que las EAPB e IPS, deberán adelantar las acciones necesarias para promover y fortalecer el ejercicio de la participación social acorde con la normatividad vigente. Por lo cual, deberán garantizar a sus usuarios la materialización del derecho a conformar la asociación de sus usuarios.</p> <p>Indica la circular que la convocatoria para la conformación de estas asociaciones debe realizarse teniendo en cuenta al menos los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las EAPB e IPS públicas, deben realizarla por todos los canales de comunicación y atención al usuario con que cuenta la entidad y, adicionalmente, por un medio masivo de comunicación en la jurisdicción correspondiente.</li> <li>- Las IPS privadas, deben realizarla por todos los canales de comunicación y atención al usuario con que cuenta.</li> <li>- La convocatoria deberá publicarse al menos 3 veces durante los dos (2) meses anteriores la fecha de la realización de la asamblea.</li> </ul> <p>Igualmente, que en el acta de constitución se relacionará el nombre de sus integrantes y la Junta Directiva conformada por presidente, secretario y tesorero; y también deberá nombrarse un revisor fiscal que no hará parte de dicha Junta. También deberá contener la identificación de la asociación, liga o alianza, la identificación de sus integrantes, calidad de afiliado a la EAPB o usuario de la IPS, según corresponda, dirección de residencia, contacto telefónico y el periodo para el que se haya constituido. Igualmente, deberán mantener en sus archivos copia de las citadas actas y las actas de reuniones mensuales con las asociaciones, así como de las acciones correctivas pertinentes y el resultado de esta gestión de acuerdo con las problemáticas y/o acciones de mejoramiento en la prestación de servicios consignados en las actas.</p> <p>Es importante destacar que la convocatoria que realicen las EAPB e IPS deberá garantizar la conformación de la respectiva alianza o asociación de usuarios, sin que ello las faculte para intervenir en las decisiones propias de dichas asociaciones, quienes actuarán bajo los principios de independencia y autonomía en su constitución y el ejercicio de sus funciones. Las EAPB e IPS deberán respetar las asociaciones y alianzas de usuarios conformadas con anterioridad a la expedición de la Circular 008 y reconocer las asociaciones de usuarios que se conformen por iniciativa de los usuarios, garantizando el ejercicio de la participación social en salud.</p>	<p>Adicionalmente, dispone la mencionada circular que las EAPB e IPS deberán reportar de manera obligatoria a través del aplicativo <a href="https://nrvc.supersalud.gov.co/">https://nrvc.supersalud.gov.co/</a> en el módulo de Datos Generales, la información sobre la conformación de dichas asociaciones, la cual deberá permanecer completa y actualizada cada vez que se presente una novedad. Adicionalmente, debe remitirse copia escaneada de las actas de constitución de las asociaciones de usuarios, dentro de 10 días hábiles siguientes a través del mismo aplicativo.</p> <p>Por último, las EAPB e IPS deberán publicar y mantener actualizada la información relacionada con los mecanismos de Participación Social en un lugar visible y de fácil acceso de su página web, mínimo con la siguiente información:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asociación(es) o Alianza(s) de Usuarios conformadas.</li> <li>• Dirección, lugar y horario de reuniones de las asociación o asociaciones y datos de contacto, que le reporten las asociaciones.</li> <li>• Orientación sobre el proceso de afiliación a la Asociación(es) o Alianza(s) de Usuarios, indicando los datos de contacto (nombre, dirección física, dirección electrónica y teléfono) del responsable de la afiliación a la Asociación o Alianza de Usuarios.</li> <li>• Nombres, apellidos y fecha de elección de los representantes de la Alianza o Asociación de Usuarios ante las instancias definidas en la normatividad vigente.</li> </ul> <p>Por su parte, el artículo 2.10.1.1.13. del Decreto 780 de 2016, señala que las asociaciones de usuarios tendrán las siguientes funciones:</p> <p>"Artículo 2.10.1.1.13. Funciones de las asociaciones de usuarios. Las asociaciones de usuarios tendrán las siguientes funciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Asesorar a sus asociados en la libre elección de la entidad promotora de salud, las instituciones prestadoras de servicios y/o los profesionales adscritos o con vinculación laboral a la entidad promotora de salud, dentro de las opciones por ella ofrecidas.</li> <li>2. Asesorar a sus asociados en la identificación y acceso al paquete de servicios.</li> <li>3. Participar en las Juntas Directivas de las empresas promotoras de salud e instituciones prestadoras de servicios de salud, sean públicas o mixtas, para proponer y concertar las medidas necesarias para mantener y mejorar la calidad de los servicios y la atención al usuario. En el caso de las privadas, se podrá participar, conforme a lo que dispongan las disposiciones legales sobre la materia.</li> <li>4. Mantener canales de comunicación con los afiliados que permitan conocer sus inquietudes y demandas para hacer propuestas ante las juntas directivas de la institución prestataria de servicios de salud y la empresa promotora de salud.</li> </ol>

<p>5. Vigilar que las decisiones que se tomen en las juntas directivas se apliquen según lo acordado.</p> <p>6. Informar a las instancias que corresponda y a las instituciones prestatarias y empresas promotoras, si la calidad del servicio prestado no satisface la necesidad de sus afiliados.</p> <p>7. Proponer a las juntas directivas de los organismos o entidades de salud, los días y horarios de atención al público de acuerdo con las necesidades de la comunidad, según las normas de administración de personal del respectivo organismo.</p> <p>8. Vigilar que las tarifas y cuotas de recuperación correspondan a las condiciones socioeconómicas de los distintos grupos de la comunidad y que se apliquen de acuerdo con lo que para tal efecto se establezca.</p> <p>9. Atender las quejas que los usuarios presenten sobre las deficiencias de los servicios y vigilar que se tomen los correctivos del caso.</p> <p>10. Proponer las medidas que mejoren la oportunidad y la calidad técnica y humana de los servicios de salud y preserven su menor costo y vigilar su cumplimiento.</p> <p>11. Ejercer veedurías en las instituciones del sector, mediante sus representantes ante las empresas promotoras y/o ante las oficinas de atención a la comunidad.</p> <p>12. Elegir democráticamente sus representantes ante la junta directiva de las empresas promotoras y las instituciones prestatarias de servicios de carácter hospitalario que correspondan, por y entre sus asociados, para periodos máximos de dos (2) años.</p> <p>13. Elegir democráticamente sus representantes ante los comités de ética hospitalaria y los comités de participación comunitaria por periodos máximos de dos (2) años.</p> <p>14. Participar en el proceso de designación del representante ante el Consejo Territorial de Seguridad Social en Salud conforme a lo dispuesto en las disposiciones legales sobre la materia.</p> <p>Parágrafo 1. Para aquellas poblaciones no afiliadas al régimen contributivo y subsidiado, el Gobierno promoverá su organización como demandantes de servicios de salud, sobre la base de las formas de organización comunitaria.</p> <p>Parágrafo 2. El asociado a una alianza o asociación de usuarios conserva el derecho a elegir o trasladarse libremente entre entidades promotoras de salud."</p> <p>Consecuente con lo anterior, con corte a 2 de agosto de 2022, 1.809 vigilados reportaron 3.868 Asociaciones de usuarios como se detalla a continuación:</p>	<table border="1" data-bbox="1013 414 1256 517"> <thead> <tr> <th>VIGILADOS</th> <th>N°</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>EPS</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>REGIMEN ESPECIAL</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>MEDICINA PREPAGADA</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>IPS (PÚBLICA/PRIVADA/MIXTA)</td> <td>1.782</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL</b></td> <td><b>1.809</b></td> </tr> </tbody> </table> <p><b>V. La Comisión pide al Gobierno que comunique informaciones sobre las otras vías de recurso posibles, tanto a nivel administrativo como judicial en caso de litigio sobre el derecho del asegurado a las prestaciones previstas por los Convenios, así como sobre la duración de los procedimientos relacionados a ellas. Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre el número de recursos administrativos y judiciales presentados y sobre el plazo de tramitación de los recursos.</b></p> <p>En el marco del Sistema de Seguridad Social, existen, unas instancias, términos y procedimientos reglamentados en el Decreto 1072 de 26 de mayo de 2015 y el Decreto - Ley 19 de 2012, para la determinación del origen de las enfermedades y de los accidentes, procedimiento que es necesario agotar, todo ello con el propósito de garantizar a las partes interesadas, el derecho a controvertir, bajo los principios de equidad, imparcialidad y justicia en un debido proceso, aportando las pruebas que se quieran hacer valer y que puedan incidir en la decisión de los equipos calificadores de las instancias.</p> <p>Luego, si el interesado no se encuentra de acuerdo con la calificación debe manifestar su inconformidad dentro de los diez (10) días siguientes y la entidad deberá remitirlo a la Junta Regional de Calificación de Invalidez competente dentro de los cinco (5) días siguientes, cuya decisión será apelable ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, la cual decidirá en un término de cinco (5) días. Resaltando que, <u>contra dichas decisiones proceden las acciones legales.</u></p> <p>Por su parte, el Título V del Decreto 1072 de 2015 se refirió a las Juntas de Calificación de Invalidez y en el artículo 2.2.5.1.4. del Decreto 1072 de 2015 estableció la naturaleza de estos organismos del Sistema de la Seguridad Social Integral en los siguientes términos:</p> <p>Entre sus funciones principales esta la emisión de dictámenes, previo estudio del expediente y valoración del expediente". Para ello, el Decreto 1072 de 2015 reguló el procedimiento de calificación con términos perentorios para la emisión del dictamen.</p> <p>Las etapas que comprende el procedimiento, por regla general, son:</p> <p><b>1. Radicación y Reparto</b></p> <p><sup>2</sup> Numeral 7 artículo 2.2.5.1.6 del Decreto 1072 de 2015. <b>Sede Administrativa</b>      <b>Atención Presencial</b>      <b>Línea nacional gratuita,</b></p>	VIGILADOS	N°	EPS	21	REGIMEN ESPECIAL	3	MEDICINA PREPAGADA	3	IPS (PÚBLICA/PRIVADA/MIXTA)	1.782	<b>TOTAL</b>	<b>1.809</b>
VIGILADOS	N°												
EPS	21												
REGIMEN ESPECIAL	3												
MEDICINA PREPAGADA	3												
IPS (PÚBLICA/PRIVADA/MIXTA)	1.782												
<b>TOTAL</b>	<b>1.809</b>												
<p>De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.5.1.33 del Decreto 1072 de 2015, las solicitudes de dictámenes que se presenten ante las Juntas deben formar un expediente con los documentos exigidos en el artículo 2.2.5.1.28 del Decreto 1072 de 2015.</p> <p>Una vez, la solicitud es radicada de manera completa, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, el Director Administrativo y Financiero procederá a efectuar el reparto entre los médicos integrantes de la correspondiente Junta de manera proporcional<sup>3</sup></p> <p><b>2. Citación para valoración y Valoración</b></p> <p>De conformidad con el artículo 2.2.5.1.36 del Decreto 1072 de 2015, recibida la solicitud por el médico ponente se procederá de la siguiente manera:</p> <p>"1. El director administrativo y financiero de la Junta citará al paciente por cualquier medio idóneo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de lo cual se dejará constancia en el expediente;</p> <p>2. La valoración al paciente o persona objeto de dictamen deberá realizarse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes;</p> <p>3. En caso de no asistencia del paciente a la valoración, en el término anterior, al siguiente día el director administrativo y financiero de la Junta citará nuevamente por correo físico que evidencie el recibido de la citación para la valoración, esta última deberá realizarse dentro de los quince (15) días calendario siguientes al envío de la comunicación;</p> <p>4. En caso de no asistencia del paciente a la valoración, en el término anterior, al siguiente día luego del paso anterior, el director administrativo y financiero de la Junta dará aviso por escrito a la Administradora de Riesgos Laborales o Administradora del Sistema General de Pensiones de acuerdo a si la calificación en primera oportunidad fue de origen común o laboral, cuya constancia debe reposar en el expediente, indicándole la nueva fecha y hora en la que se debe presentar el paciente para que esto lo contacte y realice las gestiones para su asistencia. La valoración de la persona se deberá realizar dentro de los quince (15) días calendario siguientes al recibo de la comunicación escrita a las entidades anteriormente mencionadas..."</p> <p><b>3. Elaboración de ponencia, audiencia privada y emisión del dictamen</b></p> <p>El artículo 2.2.5.1.36 del Decreto 1072 de 2015 previó que dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la valoración del paciente, el médico ponente estudiará las pruebas y documentos suministrados y radicará la ponencia. Una vez radicada la ponencia el director administrativo y financiero procederá a agendar el caso en la siguiente audiencia privada de decisión, que en todo no caso no podrá ser superior a cinco (5) días hábiles.</p> <p><sup>3</sup> Artículo 2.2.5.1.34 del Decreto 1072 de 2015</p>	<p>En la audiencia, se presentará la ponencia del caso y si la mayoría de los integrantes lo aprueban, se emitirá el dictamen.</p> <p><b>4. Notificación del dictamen</b></p> <p>El artículo 2.2.5.1.39 del Decreto 1072 de 2015, se refirió a la notificación del dictamen en los siguientes términos:</p> <p>"<b>Artículo 2.2.5.1.39. Notificación del dictamen.</b> Dentro de los dos (2) días calendario siguientes a la fecha de celebración de la audiencia privada, la Junta Regional de Calificación de Invalidez citará a través de correo físico que deje constancia del recibido a todas las partes interesadas para que comparezcan dentro de los cinco (5) días hábiles al recibo de la misma para notificarlas personalmente.</p> <p>Vencido el término anterior y si no es posible la notificación, se fijará en un lugar visible de la sede de la Junta durante diez (10) días hábiles, indicando la fecha de fijación y retiro del aviso.</p> <p>De todo lo anterior, deberá reposar copia en el respectivo expediente, y en todo caso se deberán indicar los recursos a que tienen derecho las partes. (...)"</p> <p><b>5. Recursos</b></p> <p>De conformidad al artículo 2.2.5.1.41 del Decreto 1072 de 2015:</p> <p>"<b>Contra el dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez proceden los recursos de reposición y/o apelación, presentados por cualquiera de los interesados ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez que lo profirió, directamente o por intermedio de sus apoderados, dentro de los diez (10) días siguientes a su notificación, sin que requiera de formalidades especiales, exponiendo los motivos de inconformidad, acreditando las pruebas que se pretenden hacer valer y la respectiva consignación de los honorarios de la Junta Nacional si se presenta en subsidio el de apelación.</b></p> <p>El recurso de reposición deberá ser resuelto por las Juntas Regionales dentro de los diez (10) días calendario siguientes a su recepción y no tendrá costo, en caso de que lleguen varios recursos sobre un mismo dictamen este término empezará a contarse desde la fecha en que haya llegado el último recurso dentro de los tiempos establecidos en el inciso anterior"</p> <p>En conclusión; como se expuso en el contexto, el artículo 142 del Decreto Ley 019 de 2012, regula el proceso de calificación en primera oportunidad y el Título V del Decreto 1072 de 2015 establece el proceso de calificación en las Juntas Regionales y Nacional de Calificación de Invalidez.</p> <p>En ese orden, el trámite de dictamen de origen de una patología de un trabajador afiliado al régimen contributivo se regirá por el artículo 142 del Decreto Ley 019 de 2012, norma de obligatorio cumplimiento para las entidades que califican en primera oportunidad las cuales son:</p>												

<p>o Instituto de Seguros Sociales, Administradora Colombiana de Pensiones -COLPENSIONES.</p> <p>o Administradoras de Riesgos Profesionales – ARP.</p> <p>o Compañías de Seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte.</p> <p>o Entidades Promotoras de Salud EPS, determinar en una primera oportunidad la pérdida de capacidad laboral y calificar el grado de invalidez y el origen de estas contingencias.</p> <p>Respecto al punto en mención, es importante indicar que los usuarios del sistema de salud, como los trabajadores y extrabajadores a nivel nacional cuenta con diferentes opciones para solicitar el cumplimiento de sus derechos laborales, en primer lugar podemos resaltar la funciones propias del Ministerio del Trabajo, como entidad encargada de velar por el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social en el ámbito de su competencia, para ello debemos destacar que el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la Ley 584 de 2000 artículo 20 y Ley 1610 de 2013 artículo 7 que menciona lo siguiente:</p> <p>1.“Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.</p> <p>Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social tendrán las mismas facultades previstas en el presente numeral respecto de trabajadores, directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, siempre y cuando medie solicitud de parte del sindicato y/o de las organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales se encuentra afiliada la organización sindical.</p> <p>2.Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. La imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias.</p>	<p>3.Las resoluciones de multas que impongan los funcionarios del Ministerio del Trabajo prestarán mérito ejecutivo. De estas ejecuciones conocerán los jueces del trabajo conforme al procedimiento especial de que trata el capítulo 16 del Código de Procedimiento del Trabajo.”</p> <p>Para dar cumplimiento al artículo antes expuesto, se ha determinado el procedimiento de averiguaciones preliminares y el procedimiento administrativo sancionatorio, que se debe utilizar, una vez se determinen los hechos o conductas que atentan contra la normatividad laboral y contra los trabajadores y/o extrabajadores en Colombia.</p> <p>El procedimiento administrativo sancionatorio se adelanta a través de un método reglado, establecido en la Constitución Política, en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 del 2011), en la Ley 1610 de 2013 y demás normas específicas y concordantes, el cual concluirá con un acto administrativo de sanción o archivo (exoneración al investigado o terminación anormal del proceso).</p> <p>De otra parte, y con relación a las acciones judiciales con las que cuentan los usuarios del sector salud como también los trabajadores y extrabajadores, tenemos que destacar las acciones propias que encontramos en el código Procesal del Trabajo y de la seguridad social y que en razón de su cuantía y competencia general, los usuarios y trabajadores pueden llamar a sus empleadores a través de un proceso ordinario laboral, para perseguir el cumplimiento de normas laborales y de seguridad social, para tal efecto es necesario citar el artículo 2 del código Procesal del Trabajo y seguridad social que de manera general conoce los siguientes asuntos:</p> <p>ARTICULO 2o. COMPETENCIA GENERAL: La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de:</p> <p>4.“Las controversias relativas a la prestación de los servicios de la seguridad social que se susciten entre los afiliados, beneficiarios o usuarios, los empleadores y las entidades administradoras o prestadoras, salvo los de responsabilidad médica y los relacionados con contratos.”</p> <p>5. La ejecución de obligaciones emanadas de la relación de trabajo y del sistema de seguridad social integral que no correspondan a otra autoridad.</p> <p>Teniendo en cuenta el artículo antes citado, es preciso señalar que según el convenio 024 sobre seguro de enfermedad industrial, ratificado por el estado colombiano, es preciso señalar que, al contemplar normas relativas a seguros de enfermedad obligatorios, indemnizaciones, incapacidades relativas a que el asegurado que se incapaz de trabajar como consecuencia del estado anormal de su salud física o mental tendrá derecho a una indemnización.</p> <p>Dichas prerrogativas se encuentran hoy reguladas en la Ley 100 de 1993, como aquella disposición que regulo lo referente al sistema general de seguridad social, y que al contemplar prestaciones económicas y asistenciales a favor de los afiliados y sus beneficiarios, contempla la norma que al ser posibles controversias</p>
<p>de prestaciones del sistema general de seguridad social, tanto como en pensión, salud y riesgos laborales, podrán demandarse ante los jueces ordinarios laborales, con el fin de llamar a juicio a las entidades administradoras de seguridad social como a los empleadores con sus obligaciones en virtud de la vigencia de los contratos de trabajo, para tal efecto es necesario citar el artículo 12 del Código Procesal del Trabajo que atteriza un poco más la competencia en razón de la cuantía, cuando se conozca por ejemplo casos donde se determine con exactitud el valor de las indemnizaciones o prestaciones económicas adeudadas o pendientes de cancelar por parte de las entidades de seguridad social, veamos:</p> <p>ARTICULO 12. COMPETENCIA POR RAZON DE LA CUANTÍA. &lt;Artículo modificado por el artículo 46 de la Ley 1395 de 2010. El nuevo texto es el siguiente:&gt; Los jueces laborales de circuito conocen en única instancia de los negocios cuya cuantía exceda del equivalente a veinte (20) veces el salario mínimo legal mensual vigente, y en primera instancia de todos los demás.</p> <p>Donde no haya juez laboral de circuito, conocerá de estos procesos el respectivo juez de circuito en lo civil.</p> <p>Los jueces municipales de pequeñas causas y competencia múltiple, donde existen, conocen en única instancia de los negocios cuya cuantía no exceda del equivalente a veinte (20) veces el salario mínimo legal mensual vigente.</p> <p><b>VI. La Comisión pidió al Gobierno que indicase si los asalariados de la Sociedad Intercontinental de Aviación habían recuperado sus derechos en relación con el seguro de enfermedad y de mantener a la Oficina informada al respecto. La Comisión toma nota de que el Gobierno no ha proporcionado informaciones y pide nuevamente al Gobierno que indique los resultados de la investigación prevista por el Ministerio del Trabajo y los progresos alcanzados a este respecto.</b></p> <p>Respecto a esta consulta puntual, es preciso señalar que conforme a los posibles derechos en relación con el seguro de enfermedad de la Sociedad Intercontinental de Aviación, dichas prerrogativas de orden social se encuentra hoy contempladas en la Ley 100 de 1993 en sus diferentes capítulos y también lo relacionado a los artículos 199 al 229 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual regula lo concerniente a los accidentes de trabajo y enfermedades laborales como también el capítulo III auxilio monetario por enfermedad no profesional, que para el caso puntual la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio de Trabajo no es el competente para absolver dicha consulta, pues la misma corresponde a cifras y resultados de investigación de las entidades de seguridad social en cada una de sus competencias.</p> <p>De conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley 1122 de 2007, adicionado y modificado por el artículo 126 de la Ley 1438 de 2011 y la Ley 1949 de 2019, en ejercicio de su función jurisdiccional, la Superintendencia Nacional de Salud tiene competencia para conocer y fallar en derecho sobre los siguientes asuntos:</p> <p>“ARTÍCULO 6o. Modifíquese el artículo 41 de la Ley 1122 de 2007, el cual quedará así:</p>	<p>Artículo 41. Función Jurisdiccional de la Superintendencia Nacional de Salud. Con el fin de garantizar la efectiva prestación del derecho a la salud de los usuarios del Sistema General de Seguridad Social en Salud y en ejercicio del artículo 116 de la Constitución Política, la Superintendencia Nacional de Salud podrá conocer y fallar en derecho, y con las facultades propias de un juez en los siguientes asuntos:</p> <p>a) Cobertura de los servicios, tecnologías en salud o procedimientos incluidos en el Plan de Beneficios en Salud (Plan Obligatorio de Salud), cuando su negativa por parte de las Entidades Promotoras de Salud o entidades que se les asimilen ponga en riesgo o amenace la salud del usuario, consultando la Constitución Política y las normas que regulen la materia.</p> <p>b) Reconocimiento económico de los gastos en que haya incurrido el afiliado en los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Por concepto de atención de urgencias en caso de ser atendido en una Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) que no tenga contrato con la respectiva Entidad Promotora de Salud (EPS) o entidades que se le asimilen.</li> <li>2. Cuando el usuario haya sido expresamente autorizado por la Entidad Promotora de Salud (EPS) o entidades que se le asimilen para una atención específica.</li> <li>3. En los eventos de incapacidad, imposibilidad, negativa injustificada o negligencia demostrada de la Entidad Promotora de Salud o entidades que se le asimilen para cubrir las obligaciones para con sus usuarios.</li> </ol> <p>c) Conflictos derivados de la multifiliación dentro del Sistema General de Seguridad Social en Salud y de este con los regímenes exceptuados.</p> <p>d) Conflictos relacionados con la libre elección de entidades aseguradoras, con la libre elección de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud dentro de la red conformada por la entidad aseguradora; y conflictos relacionados con la movilidad dentro del Sistema General de Seguridad Social en Salud.</p> <p>e) Conflictos entre las Entidades Administradoras de Planes de Beneficios y/o entidades que se le asimilen y sus usuarios por la garantía de la prestación de los servicios y tecnologías no incluidas en el Plan de Beneficios, con excepción de aquellos expresamente excluidos de la financiación con recursos públicos asignados a la salud.</p> <p>f) Conflictos derivados de las devoluciones o glosas a las facturas entre entidades del Sistema General de Seguridad Social en Salud (...).”</p> <p>En cuanto al procedimiento y los términos de cada etapa, el mismo artículo señala:</p> <p>“La función jurisdiccional de la Superintendencia Nacional de Salud se desarrollará mediante un procedimiento sumario, con arreglo a los principios de publicidad, prevalencia del derecho sustancial, economía, celeridad y eficacia, garantizando debidamente los derechos al debido proceso, defensa y contradicción.</p>

<p>La demanda debe ser dirigida a la Superintendencia Nacional de Salud, debe expresar con la mayor claridad las circunstancias de tiempo, modo y lugar; la pretensión, el derecho que se considere violado, así como el nombre y dirección de notificación del demandante y debe adjuntar los documentos que soporten los hechos.</p> <p>La demanda podrá ser presentada sin ninguna formalidad o autenticación; por memorial, u otro medio de comunicación escrito. No será necesario actuar por medio de apoderado, esto sin perjuicio de las normas vigentes para la representación y el derecho de postulación. En el trámite del procedimiento jurisdiccional prevalecerá la informalidad.</p> <p>La Superintendencia Nacional de Salud emitirá sentencia dentro de los siguientes términos:</p> <p>Dentro de los 20 días siguientes a la radicación de la demanda en los asuntos de competencia contenidos en los literales a), c), d) y e) del presente artículo.</p> <p>Dentro de los 60 días siguientes a la radicación de la demanda en el asunto contenido en el literal b) del presente artículo.</p> <p>Dentro de los 120 días siguientes a la radicación de la demanda en el asunto contenido en el literal f) del presente artículo.</p> <p>PARÁGRAFO 1o. Las providencias emitidas dentro del proceso jurisdiccional se notificarán por el medio más ágil y efectivo. La sentencia podrá ser apelada dentro de los 3 días siguientes a su notificación. En caso de ser concedido el recurso, el expediente deberá ser remitido al Tribunal Superior del Distrito Judicial - Sala Laboral del domicilio del apelante.</p> <p>PARÁGRAFO 2o. La Superintendencia Nacional de Salud solo podrá conocer y fallar estos asuntos a petición de parte. No podrá conocer de ningún asunto que por virtud de las disposiciones legales vigentes deba ser sometido al proceso de carácter ejecutivo o acciones de carácter penal.</p> <p>PARÁGRAFO 3o. La Superintendencia Nacional de Salud en el ejercicio de la función jurisdiccional podrá adoptar las siguientes medidas cautelares:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ordenar dentro del proceso judicial las medidas provisionales para la protección del usuario del Sistema.</li> <li>2. Definir en forma provisional la entidad a la cual se entiende que continúa afiliado o en la que deberá ser atendido el demandante mientras se resuelve el conflicto que se suscite en materia de multifiliación, traslado o movilidad dentro del Sistema General de Seguridad Social en Salud.</li> </ol> <p>Para tal efecto, el funcionario competente en ejercicio de las funciones jurisdiccionales consultará, antes de emitir sentencia definitiva o la medida cautelar, la doctrina médica, las guías, los protocolos o las recomendaciones del Comité Técnico-Científico o el médico tratante según el caso.</p>	<p>PARÁGRAFO 4o. <u>Los procesos presentados con fundamento en el literal q) del artículo 41 de la Ley 1122 de 2007, pendientes de decisión al momento de entrar en vigencia la presente reforma serán decididos por la Superintendencia Nacional de Salud según las reglas allí previstas. (Negritas y subrayas fuera de texto).</u></p> <p>Así entonces, como se registró en el "Informe Rendición de Cuentas Julio de 2021 a junio de 2022" de la Superintendencia Nacional de Salud, y publicado en su página web: "A través de la función jurisdiccional, la Supersalud complementa el mandato de su misión de Proteger los Derechos en Salud de los residentes colombianos. Para ello, a través de esta función, emite sentencias que resuelven los conflictos entre los actores del sistema, reconociendo derechos, garantizando la efectiva prestación de los servicios y el adecuado flujo de recursos del sistema".</p> <p>Adicionalmente, la Superintendencia también cuenta con una función de conciliación, a través de la cual ejerce la mediación como alternativa para la solución de los conflictos que se susciten entre los usuarios y actores del Sistema de Salud que afectan la efectiva prestación del servicio de salud.</p> <p>Ahora bien, en cuanto a los procesos tramitados por la Superintendencia Delegada para la Función Jurisdiccional y Conciliación durante el periodo de agosto 2018 a julio 2022, se tiene lo siguiente:</p> <p>"En el 2019 se finalizaron 2.985 procesos, de los cuales 1.599 correspondían a prestaciones económicas. Esta cifra de sentencias y finalizaciones emitidas en 2019, comparada con las del año 2018, evidencia un incremento de cerca al 155%.</p> <p>En 2020 se finalizaron 3.194 procesos, resaltando su aumento, pese al fuerte impacto en la gestión en razón a las medidas de aislamiento producidas por la emergencia sanitaria generada por el Covid-19.</p> <p>En 2021 se terminaron 2.844 procesos. A pesar de que el número disminuye frente a las reportadas en el 2020, la productividad se mantuvo constante, considerando el fuerte impacto en la gestión en razón a las medidas de aislamiento producidas por la emergencia sanitaria generada por el Covid-19. Otro aspecto lógico que determinó la disminución de sentencias fue la derogatoria de la competencia relacionada con conflictos por prestaciones económicas. Menos procesos activos significaba menos procesos por finalizar; sin embargo, estas circunstancias no impactaron en mayor medida las metas y planes planteados, pues se continuó con la evacuación de los procesos rezagados".</p>
 <p>En este punto es pertinente destacar que como se indicó en párrafos anteriores, con la expedición de la Ley 1949 de 2019, las controversias relacionadas con prestaciones económicas pasaron a ser competencia de la Jurisdicción Ordinaria Laboral.</p> <p><b>C) Proporcionar información sobre la aplicación práctica del citado convenio (por ejemplo, copias o extractos de documentos oficiales, incluidos informes de inspección, estudios y encuestas o estadísticas); indicar, asimismo, si los tribunales ordinarios de justicia u otros órganos judiciales han dictado resoluciones sobre cuestiones de principio relativas a la aplicación del correspondiente convenio. En caso afirmativo, proporcionar el texto de dichas resoluciones.</b></p> <p>En relación con la garantía del derecho al trabajo, la seguridad social actualmente tiene la connotación de ser un derecho fundamental autónomo, comprendiendo para su ejercicio la totalidad de medidas que propenden por lograr el bienestar general de la población, asegurando la protección y cobertura de las necesidades ligadas a las contingencias vitales concretas.</p> <p>En ese sentido, el derecho a la seguridad social incluye el derecho a obtener y mantener prestaciones sociales y asistenciales, <i>sin discriminación</i>. En materia de riesgos laborales, el <b>Decreto 1295 de 1994</b>, la <b>Ley 1562 de 2012</b> y los <b>Decreto 1530 de 1996</b>, <b>2313 de 2006</b>; <b>723 de 2013</b>; <b>55 de 2015</b>, <b>1563 de 2016</b> compilados en el <b>Decreto 1072 de 2015</b>; han fortalecido el sistema de aseguramiento al ampliar la cobertura en la afiliación, reforzando los principios de integralidad y de universalidad del Sistema General de Seguridad Social.</p> <p>Así las cosas, <i>cualquier afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales</i> sin exclusión, en caso de ocurrencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, tendrá derecho al reconocimiento, entre otras, de las siguientes prestaciones asistenciales y económicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atención inicial de urgencias en cualquier IPS en el evento de accidente de trabajo.</li> <li>• Atención médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica prestada por la IPS donde está afiliado.</li> <li>• Servicio de hospitalización, odontología, diagnóstico, tratamiento y suministro de medicamentos.</li> <li>• Rehabilitación física y profesional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración y reparación de prótesis y órtesis.</li> <li>• Gastos de traslado en condiciones normales y necesarias para la prestación de los anteriores servicios.</li> <li>• Subsidio por incapacidad temporal.</li> <li>• Indemnización por incapacidad permanente o parcial</li> <li>• Pensión de invalidez</li> <li>• Pensión de sobreviviente por la muerte del afiliado o pensionado</li> <li>• Auxilio funerario a quien sufra los gastos de entierro de un afiliado o pensionado</li> <li>• A ser reincorporado y/o reubicado una vez terminados sus procesos de recuperación y/o rehabilitación.</li> </ul> <p>Adicionalmente el <b>Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6</b> define e implementa el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que aplica a <b>TODOS</b> los empleadores públicos y privados, los trabajadores dependientes e independientes, los trabajadores cooperados, los trabajadores en misión, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; las administradoras de riesgos laborales; la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.</p> <p>Ahora bien, conforme a las solicitudes de la Comisión, se pone de presente que, el Estado colombiano en la última década por la coyuntura política y económica internacional con los territorios vecinos, ha adquirido una serie de obligaciones, a través de diferentes instrumentos jurídicos cuya finalidad es la garantía y respeto de los derechos de los trabajadores migrantes, otorgándoles condiciones de vida adecuadas sin distinción alguna.</p> <p>Así, la política migratoria en materia laboral ha demostrado una evolución importante, si se tiene en cuenta que, con la expedición del <b>Decreto 117 de 2020 que adiciona al Decreto 1072 los artículos 2.2.6.8.3.1 y siguientes</b>, implementa un mecanismo que permite regularizar la estadia de los migrantes con el fin de disminuir la informalidad laboral y permitir el acceso al trabajo de los ciudadanos venezolanos en situación migratoria irregular en condiciones de aseguramiento.</p> <p>En efecto, con dicha normativa, se creó el <b>Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización -PEPFF-</b>, el cual tiene como objetivo, regularizar de manera excepcional y transitoria, su estatus migratorio a través de un contrato laboral o de prestación de servicios que garantice sus condiciones laborales, y así contar con todos los beneficios que otorga el Permiso Especial de Permanencia.</p> <p>Con la <b>Resolución 1178 de 2021 y Resolución 572 de 2022</b> del Ministerio de Salud y Protección Social se adopta el Permiso por Protección Temporal (PPT) como documento válido de identificación para los migrantes venezolanos.</p>

Así, una vez el migrante venezolano cuente con el documento válido, podrá afiliarse al Sistema General de Seguridad Social y si tiene trabajo formal o es trabajador independiente con capacidad de pago, debe afiliarse al Sistema General de Riesgos Laborales, donde contará con la protección y beneficios pertinentes en caso de presentar un accidente de trabajo o una enfermedad laboral.

Dentro del marco del Plan Nacional de Desarrollo y en concordancia con el numeral 1 artículo 3 de la Ley 1610, son funciones principales de las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social, la función preventiva que propende la adopción de medidas que garanticen los derechos del trabajo y eviten posibles conflictos entre empleadores y trabajadores; la función coactiva o de policía administrativa y la función conciliadora. Desde la Subdirección de Inspección se emiten los lineamientos anuales para la realización de plan de intervención en la inspección a empleadores, con el fin de vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral, seguridad social integral, vigilancia en riesgos laborales y proteger los derechos de los trabajadores.

En los lineamientos anuales se analizan a través del análisis de riesgos de conflictividad laboral las actividades económicas con mayor relevancia en cada territorio a nivel nacional, con el objetivo de programar las acciones de inspección por cada territorio, y así mismo contar con la información de las inspecciones fijas que adelanta el ministerio del trabajo en cada uno de los territorios. A continuación, se relaciona las estadísticas consolidadas frente a las inspecciones realizadas con el objetivo de vigilar el cumplimiento a normas laborales de seguridad social integral:

Inspecciones reportadas en OneDrive (según lineamientos emitidos por subdirección de inspección)

Dirección territorial/oficina especial	Años					
	2017	2018	2019	2020	2021	2022 (corte a Abril)
Amazonas	39	46	32	21	31	10
Antioquia	22	491	994	868	988	275
Arauca	0	116	178	51	160	63
Atlántico	38	153	518	421	730	106
Barrancabermeja	15	168	196	106	240	85
Bogotá	45	1267	2129	592	1395	199
Bolívar	0	145	93	235	277	34
Boyacá	15	194	441	214	461	199
Buenaventura	0	0	0	24	63	22
Caldas	51	175	278	294	519	113
Caquetá	8	26	168	105	265	79
Casanare	22	109	154	137	147	54
Cauca	3	244	229	172	406	56
Cesar	14	108	168	358	511	151

Sede Administrativa Atención Presencial Oficina nacional gratuita

Choco	9	71	140	99	217	89
Córdoba	15	191	197	264	418	152
Cundinamarca	5	311	367	354	572	242
Guainía	0	0	44	22	30	8
Guajira	7	155	240	212	309	115
Guaviare	0	22	37	22	26	7
Huila	12	172	206	213	344	189
Magdalena	50	122	169	213	352	101
Meta	15	103	164	182	316	88
Nariño	0	110	116	184	291	98
Norte Santander	45	234	264	279	417	103
Putumayo	0	36	178	88	177	48
Quindío	4	151	146	154	270	87
Risaralda	14	160	326	581	1350	445
San Andrés	6	23	33	30	33	15
Santander	101	474	413	345	547	177
Sucre	24	196	391	128	295	29
Tolima	11	260	309	259	484	132
Urabá	19	196	197	137	240	92
Valle del Cauca	77	965	907	466	706	267

Dirección territorial/oficina especial	Años					
	2017	2018	2019	2020	2021	2022 (corte a Abril)
Vaupés	0	0	13	4	15	4
Vichada	0	0	0	11	20	9
<b>Total</b>	<b>686</b>	<b>7194</b>	<b>10435</b>	<b>7845</b>	<b>13622</b>	<b>3943</b>

Fuente: Acciones de Inspección en la carpeta OneDrive Subdirección de Gestión Territorial

En el marco de las inspecciones preventivas contempladas en las funciones de los inspectores de trabajo tanto en el manual de funciones como en la Ley 1610 de 2013, a continuación, se relacionará los datos totales de las inspecciones preventivas reportadas por las Direcciones Territoriales y con corte al último seguimiento realizado por parte de la Subdirección de Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo:

**Inspecciones preventivas por año**

Sector	2017	2018	2019	2020	2021	CORTE 3 MAYO 2022
Agricultura	74	97	135	134	104	79
Industria manufacturera	44	213	387	271	502	105

Con el fin de culminar el punto sobre estadísticas, es necesario indicar que el reporte realizado por la Subdirección de Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo sobre quejas y/o querrelas relacionadas a las normas de seguridad social consagradas los artículos 4 y 22 de la Ley 100 de 1993 en el rango puntual del 2017 al 31 de mayo de 2022, se tiene la siguiente información:

Cuadro: Querrelas por normas de Seguridad social Corte: 31 de mayo 2022

Infracción y tipo de infracción.	Activo	Finalizado	Total
Por efectuar pagos al sistema general de pensiones por un ingreso base de cotización inferior al que realmente corresponde	12	126	138
Art 4 y 22 ley 100 de 1993, art 5 ley 828 de 2003	12	126	138
Por no afiliación al sistema general de pensiones en los términos y condiciones de ley	66	356	422

Infracción y tipo de infracción.	Activo	Finalizado	Total
Art 4 y 22 ley 100 de 1993	66	356	422
Por no pago de incapacidades médicas	2	6	8
Ley 100 de 1993	2	6	8
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>488</b>	<b>568</b>

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial

Como se indicó en párrafos anteriores, el Ministerio de Salud y Protección Social, cabeza del sector salud, es el encargado de conocer, dirigir, evaluar y orientar el sistema de seguridad social en salud, mediante la formulación de políticas, planes y programas, la coordinación intersectorial y la articulación de actores de salud con el fin de mejorar la calidad, oportunidad, accesibilidad de los servicios de salud y sostenibilidad del sistema, y en esta medida es el competente para suministrar la información solicitada por el Ministerio de Trabajo en este numeral.

d) Sirvase indicar a qué organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores se ha comunicado copia de la presente memoria, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

En cumplimiento a lo preceptuado por el Convenio 144, se brindó información y socialización sobre la Memoria del Convenio 25 de la OIT, a las organizaciones más representativas de Empleadores y Trabajadores así:

EMPLEADORES:  
Asociación Nacional de Empresarios de Colombia- ANDI.  
Asociación Colombiana de Medianas y Pequeñas Industrias- ACOPI.  
Sociedad de Agricultores de Colombia- SAC.

TRABAJADORES  
Central Unitaria de Trabajadores- CUT.  
Confederación General de Trabajadores- CGT.  
Confederación de Trabajadores de Colombia- CTC.

e) Sirvase indicar si ha recibido de las organizaciones interesadas de empleadores o de trabajadores alguna observación, ya sea de carácter general o relacionada con esta memoria o con la precedente, sobre la aplicación práctica de las disposiciones de los convenios en cuestión. En caso afirmativo, sirvase remitir una copia de las observaciones recibidas, junto con los comentarios que juzgue oportuno formular.

**1. OBSERVACIONES DE LOS ACTORES:**

En el marco del dialogo social y de acuerdo con los compromisos de la reunión del 24 de agosto de los corrientes, en relación a la presente Memoria del Convenio 25 no se presentaron comentarios por parte de las centrales obreras, como tampoco de la ANDI.

<p>RESPUESTA A COMENTARIOS A LA MEMORIA PRECEDENTE PRESENTADOS POR LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO ( CGT) EN COMPAÑÍA DE LA ORGANIZACIÓN CONTINENTAL, ALTERNATIVA DEMOCRÁTICA SINDICAL DE LAS AMÉRICAS. (Año 2018)</p> <p><b>COMENTARIO AL ARTICULO 1</b></p> <p>“...De acuerdo a lo anteriormente citado, la legislación nacional, establece un sistema general de salud para todos los habitantes del territorio, pero no ha habido pronunciamiento concreto respecto al seguro de enfermedad para los trabajadores agrarios, tal y como lo dispone el Convenio 25 de la Organización Internacional del Trabajo. La protección establecida en la normatividad colombiana tiene carácter general, sin abarcar específicamente la situación de los trabajadores agrícolas ni el seguro obligatorio consagrado en el Convenio 25.</p> <p><b>Sobre la materialización del convenio en el territorio colombiano, si bien existe una protección generalizada para cualquier habitante de la mano del sistema antes mencionado, no existe una capaz de cubrir los riesgos de los trabajadores agrícolas, quienes necesitan una protección distinta a la de cualquier otro trabajador, en razón del tipo de actividades que realizan. Por ello, la Organización Internacional del Trabajo expidió el Convenio 25 que habla específicamente de un seguro de enfermedad obligatorio para los trabajadores mencionados, consagrado de manera individual para la cobertura de riesgos que puedan acaecer al ejercer su labor...”</b></p> <p>El Decreto 1563 de 2016 Por el cual se adiciona al capítulo 2 del título 4 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, una sección 5 por medio de la cual se reglamenta la afiliación voluntaria al sistema general de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones, establece las reglas para la afiliación voluntaria de los trabajadores independientes que devenguen uno (1) o más salarios mínimos mensuales legales vigentes y el pago de aportes al sistema general de riesgos laborales, a través de las administradoras de riesgos laborales y mediante el uso de la planilla integrada de liquidación de aportes PILA.</p> <p>Así pues, el trabajador podrá elegir de manera voluntaria si realiza la afiliación de manera individual o de manera colectiva a través de agremiaciones o asociaciones autorizadas por el Ministerio de Salud y Protección Social.</p> <p>El artículo artículo 2.2.4.2.5.9 del Decreto 1563 de 2016, adopta la tabla de clasificación de ocupaciones u oficios más representativos, con el fin de establecer el nivel de riesgo de las ocupaciones u oficios, que corresponden a la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones CIUO-08 año 2015 adaptada para Colombia.</p> <p>En la tabla de clasificación de ocupaciones u oficios más representativos se tiene en cuenta con riesgos 2 la actividad económica CIUO 6113, Agricultores y trabajadores de huertas, viveros y jardines y</p>	<p>6114 Agricultores y trabajadores calificados de cultivos mixtos, trabajadores con riesgo 3 CIUO 6111 Agricultores y trabajadores de cultivos extensivos, 6310 Trabajadores agrícolas de subsistencia.</p> <p><b>COMENTARIO AL ARTICULO 2</b></p> <p>“...Sobre la materialización del convenio en el territorio colombiano, el mandato de este artículo no se manifiesta en dicho territorio, a causa del régimen general de salud existente, sin ningún tipo de régimen especial que consagre el seguro de enfermedad obligatorio para los trabajadores agrícolas”.</p> <p>El estado colombiano viene realizando actividades significativas en el desarrollo del convenio, así las cosas en lo relacionado con el tema de la mujer rural es importante indicar que desde la aprobación de la Ley 731 de 2002, para las mujeres rurales en Colombia, se viene estableciendo un gran avance para el beneficio de esta población tan vulnerable.</p> <p>Igualmente en la Ley No. 1900 de 2018 “POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN CRITERIOS DE EQUIDAD DE GÉNEROS EN LA ADJUDICACIÓN DE LAS TIERRAS BALDÍAS, VIVIENDA RURAL, PROYECTOS PRODUCTIVOS, SE MODIFICA LA LEY 160 DE 1994 Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”, en su artículo 2°, se dejó sentada la prioridad de la asignación, adjudicación formalización y titularidad de las tierras a la mujer campesina cabeza de familia, lo que garantiza la materialización de recursos reales en beneficio de la mujer campesina.</p> <p>Por lo anterior, el Ministerio del Trabajo, desde el año 2004 viene desarrollando acciones de promoción y prevención dirigidas a disminuir los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales en población rural, con el fin de contribuir a mejorar las condiciones de salud y calidad de vida de los trabajadores informales. Estas acciones se han focalizado en trabajadores de la agricultura, comercio, manufactura, minería y en las mujeres trabajadoras rurales.</p> <p>En el año 2017 se celebraron Convenios con las Fundaciones Nuevo Horizonte y Calidad Superior para realizar acciones de promoción y prevención dirigidas a trabajadores informales de plazas de mercado y salones de belleza en municipios del departamento de Cundinamarca y Mujeres trabajadoras rurales del departamento del Chocó.</p> <p>Durante el año 2018 se adelantaron convenios entre el Ministerio del Trabajo y la Organización Iberoamericana para la Seguridad Social- OISS relacionados con el desarrollo de acciones de promoción de la salud y prevención de riesgos laborales dirigido a mujeres trabajadoras rurales en el departamento de Valle del Cauca, trabajadores informales del sector agrícola del departamento de Nariño, al igual que un convenio con la Universidad Nacional de Colombia cuyo objeto fue el desarrollo de acciones de promoción de la salud y prevención de riesgos laborales trabajadores informales de la minería en Norte de Santander.</p>
<p>En el Año 2019 se adelantó un Convenio con la Organización Interamericana para la seguridad social – OISS, mediante el cual se impactaron 600 mujeres trabajadoras rurales que laboran en agricultura, ganadería y producción de alimentos y 600 trabajadores informales en los municipios de regiones los departamentos priorizados por el Ministerio del Trabajo, con el fin de mejorar su calidad de vida, ya sea por labores que desempeñen desde su casa de habitación o en desarrollo de su actividad rural</p> <p>Actualmente el Ministerio desarrolla el Convenio 578, con la Universidad de Pamplona, el cual tiene por objeto “Aunar esfuerzos para desarrollar acciones de promoción de la salud, seguridad en el trabajo y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en la población laboral vulnerable mujeres trabajadoras rurales, de 87 municipios de los departamentos de la Guajira, Bolívar, Norte de Santander, Arauca, Antioquia, Cauca, Quindío, Putumayo y Nariño.</p> <p>Dentro de las actividades a realizar se contemplaron las siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificar y Desarrollar actividades y talleres de capacitación sobre estilos de vida y trabajo saludables y prevención de riesgos laborales en el trabajo productivo y reproductivo con una cobertura de 3000 mujeres trabajadoras rurales que laboran en actividades agrícolas, frutihortícola, pecuarias, forestales y avícolas en los municipios de los departamentos priorizados por el Ministerio del Trabajo, con el fin de mejorar su calidad de vida, ya sea por labores que desempeñen desde su casa de habitación o en desarrollo de su actividad rural.</li> <li>- Realizar reuniones de sensibilización para promover la conformación o fortalecimiento de instancias organizativas con una cobertura de 3.000 mujeres trabajadoras rurales que laboran en actividades agrícolas, frutihortícola, pecuarias, forestales y avícolas en los municipios de los departamentos priorizados por el Ministerio del Trabajo, con el fin de mejorar su calidad de vida, ya sea por labores que desempeñen desde su casa de habitación o en desarrollo de su actividad rural.</li> <li>- Caja de herramientas con el Diseño y elaboración de instrumentos didácticos, ilustrativos y adecuados a explicar junto con un kit de medidas sencillas de control promoviendo las condiciones de seguridad y salud en el trabajo diseñada para mujeres trabajadoras rurales que laboran en actividades agrícolas, frutihortícola, pecuarias, forestales y avícolas en los municipios de los departamentos priorizados por el Ministerio del Trabajo.</li> </ul> <p>En la caja de herramientas se incluirá un material de difusión sobre información referente a la afiliación al Sistema de Seguridad Social e información sobre Riesgos laborales.</p> <p>Aplicar encuesta CAP (conocimientos, actitudes y prácticas) al inicio y al finalizar la intervención a las 3000 mujeres trabajadoras rurales. Dentro de esta encuesta se incluyeron las preguntas sobre el tema de cultura de la seguridad social.</p>	<p><b>COMENTARIO AL ARTICULO 3</b></p> <p><b>Sobre la aplicación legal, en la Ley 361 de 1997 se establece el tipo de limitaciones que puede llegar a padecer un trabajador, y el Decreto 2463 de 2001 define el alcance que éstas tendrán. Al respecto, la legislación establece unos porcentajes de pérdida de capacidad laboral, que pueden ser igual o superiores al 15% - aun así la Corte Constitucional ha indicado que cualquier afectación que le impida o dificulte de forma significativa el desarrollo de su labor, tendrá derecho a una indemnización - o iguales o superiores al 50% para la pensión de invalidez.</b></p> <p><b>Sobre la materialización del convenio en el territorio colombiano, la legislación antes referida establece el derecho a la indemnización por incapacidad. Sin embargo, esta indemnización, contrario a lo establecido en el Artículo 3 del Convenio 25 de la OIT, depende del grado de pérdida de capacidad laboral y la posibilidad de recuperación del trabajador, por lo que la indemnización no siempre cubrirá las primeras 26 semanas, por lo menos, salvo tratándose de pérdidas superiores al 50%.</b></p> <p>El artículo primero de la Ley 776 de 2002 Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. Establece: <i>“Todo afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales que, en los términos de la presente ley o del Decreto-ley 1295 de 1994, sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, o como consecuencia de ellos se incapacite, se invalide o muera, tendrá derecho a que este Sistema General le preste los servicios asistenciales y le reconozca las prestaciones económicas a los que se refieren el Decreto-ley 1295 de 1994 y la presente ley, -</i></p> <p>Así pues, el sistema de riesgos laborales forma parte del Sistema de Seguridad Social Integral, establecido por la Ley 100 de 1993 y es dirigido, orientado, controlado y vigilado por el Estado, los trabajadores afiliados tendrán derecho al reconocimiento y pago de las prestaciones, las Administradoras de Riesgos laborales - ARL tienen a su cargo la afiliación al sistema y la administración del mismo. Las cotizaciones al SGRL están a cargo de los empleadores.</p> <p>El parágrafo 2 del artículo 1 de la Ley 776 de 2002 establece que las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, serán reconocidas y pagadas por la administradora en la cual se encuentre afiliado el trabajador.</p> <p><i>Parágrafo 2 - Las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, serán reconocidas y pagadas por la administradora en la cual se encuentre afiliado el trabajador en el momento de ocurrir el accidente o, en el caso de la enfermedad profesional, al momento de requerir la prestación.</i></p> <p><i>Cuando se presente una enfermedad profesional, la administradora de riesgos profesionales que asume las prestaciones, podrá repetir proporcionalmente por el valor pagado con sujeción y, en la</i></p>

misma proporción al tiempo de exposición al riesgo que haya tenido el afiliado en las diferentes administradoras, entidades o a su empleador de haber tenido períodos sin cobertura.

Para enfermedad profesional en el caso de que el trabajador se encuentre desvinculado del Sistema de Riesgos Profesionales, y la enfermedad sea calificada como profesional, deberá asumir las prestaciones la última administradora de riesgos a la cual estuvo vinculado, siempre y cuando el origen de la enfermedad pueda imputarse al periodo en el que estuvo cubierto por ese Sistema.

La Administradora de Riesgos Profesionales en la cual se hubiere presentado un accidente de trabajo, deberá responder integralmente por las prestaciones derivadas de este evento, tanto en el momento inicial como frente a sus secuelas, independientemente de que el trabajador se encuentre o no afiliado a esa administradora...

La Ley 1562 de 2012, Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional, define el Sistema General de Riesgos Laborales: como el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

COMENTARIO

Igualmente, se recalca la importancia de la ejecución de un plan de acción masivo que permita la localización de sitios de explotación ilegal, porque al permanecer en esta situación, las garantías laborales de estos trabajadores, se continuarán transgrediendo, alejándose cada vez más del acceso a los beneficios de la seguridad social y ocupacional, en vista de las precarias y deficientes condiciones laborales en las que se encuentran estas personas, sin mencionar el aumento del fenómeno del sub-empleo, tendencia al atropello de garantías laborales (puesto que no hay nadie que supervise su cumplimiento) y maltrato de los trabajadores mineros

El Ministerio del trabajo está desarrollando esfuerzos con el fin de emitir el Proyecto Decreto -Por el cual se establece el régimen subsidiado en economía del cuidado, trabajadores autónomos agrícolas y población vulnerable en riesgos laborales-

1.2. ANALISIS DE GOBIERNO:

Con Fundamento en los comentarios anteriores y lo señalado en el literal e) del formulario que a la letra refiere: "Sirvase indicar si ha recibido de las organizaciones interesadas de empleadores o de trabajadores alguna observación, ya sea de carácter general o relacionada con esta memoria o con la precedente, sobre la aplicación práctica de las disposiciones de los convenios en cuestión. En caso afirmativo, sirvase remitir una copia de las observaciones recibidas, junto con los comentarios que juzque oportuno formular"; el Gobierno de Colombia ha identificado los siguientes desafíos y posibles rutas de atención, los cuales no

comprometen a los actores sociales (centrales y empresarios): sin embargo es importante señalar que el Gobierno de Colombia continuará avanzando, en el marco de las instituciones de diálogo social establecidas en el país, en la búsqueda de mejores y mayores beneficios en los temas laborales, siempre en consulta con los actores sociales (empleadores y trabajadores).

Desafíos frente a la realidad y la práctica

- Disminuir las altas cifras de informalidad en el sector de Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura.
- Establecer rutas graduales hacia la formalización, que permitan incentivarla, a través de programas de desarrollo; es especial, dirigidos a la población agrícola del país.

Con base en lo señalado por las organizaciones de empleadores y trabajadores, así como en el contexto expuesto en la primera parte de esta memoria, hemos propuesto las siguientes alternativas:

Posibles rutas de atención para superar las brechas

- TRABAJAR TRIPARTITAMENTE para avanzar en la ruta de protección trabajadores autónomos agrícolas y población vulnerable en riesgos laborales, que tenga por objetivo es establecer la afiliación y cobertura al Sistema General de Riesgos Laborales de los cuidadores de niños, personas y hogar, así como de los trabajadores agrícolas autónomos y población vulnerable en riesgos laborales con el fin de salvaguardar el bienestar y la salud de los trabajadores.
- Trabajar tripartitamente sobre las brechas presentadas en materia de Calificación en Primera Oportunidad
- Trabajar conjuntamente para avanzar en el funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez.
- Fortalecer acciones de socialización, divulgación y apropiación de la legislación vigente en materia de riesgos laboral y protección a los trabajadores.

El formulario adoptado por el Consejo de Administración de la OIT, para dar respuestas a memorias, inicialmente referido, fue aprobado en la sesión del 13 de septiembre de 2022, en el marco de la Subcomisión de Asuntos Internacionales, por los siguientes actores:

EMPLEADORES:

- Asociación Nacional de Empresarios de Colombia- ANDI.
- Federación Nacional de Comerciantes - FENALCO.
- Asociación Colombiana de Medianas y Pequeñas Industrias- ACOPI.
- Sociedad de Agricultores de Colombia- SAC.
- Asociación Bancaria y de Entidades Financiera De Colombia - ASOBANCARIA

TRABAJADORES

Central Unitaria de Trabajadores- CUT.  
Confederación General de Trabajadores- CGT.  
Confederación de Trabajadores de Colombia- CTC.

GOBIERNO

Ministra del trabajo de Colombia  
Viceministro de relaciones labores e inspección

Cordialmente,

**GLORIA BEATRIZ GAVIRIA RAMOS**  
Jefe Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales

**INFORMES AL CONGRESO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO**

*Memoria (Convenio número 26, Métodos para fijar salarios mínimos, 1928)*

<p style="text-align: center;"><b>MEMORIA</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26) – (Ratificación: Ley 129 de 1931)</b></p> <p>Presentada por el Gobierno de Colombia de conformidad con las disposiciones del Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, correspondiente al período comprendido entre el 01 de julio de 2018 y el mayo de 2022.</p> <p><b>CONTEXTO</b></p> <p>Teniendo en cuenta que para el Gobierno es fundamental el dialogo social y la concertación, se acordó el pasado 24 de agosto en la reunión celebrada en el marco de la subcomisión de asuntos internacionales con los gremios de la producción ANDI, ACOPI, SAC y las centrales obreras CUT, CTC y CGT una agenda de trabajo conjunto para presentar los informes ante la Organización Internacional del Trabajo.</p> <p>En este sentido y dado que nuestro Gobierno entiende que el cumplimiento de la obligación fundamental de los Estados Miembros en virtud de la Constitución de la OIT de presentar las memorias no constituye un asunto que haya de ser tomado a la ligera, presentamos la memoria del presente convenio incluyendo un contexto sobre la realidad del país, los avances alcanzados, las observaciones de los actores sociales, los retos que tenemos y un marco de alternativas para avanzar conjuntamente en posibles soluciones.</p> <p>Cada uno de los actores tripartitos, empresarios y sindicatos han puesto todo su empeño para avanzar en la construcción unificada de las presentes memorias:</p> <p><b>EL CONVENIO 26 EN COLOMBIA</b></p> <p>La fijación del salario mínimo en Colombia sigue los parámetros establecidos en la Constitución, la Ley 278 de 1996, y con pleno acatamiento de la Jurisprudencia de Constitucionalidad y 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 Política.</p> <p>Los fundamentos jurídicos y Jurisprudenciales que se tienen para la fijación del salario mínimo están dispuestos en la Ley 278 de 1996 y en la sentencia C- 815 de 1999 de la Corte Constitucional.</p> <p>Resulta claro entonces que la fijación del salario mínimo en uno u otro estadio obedece a la normatividad y la Jurisprudencia de la Corte Constitucional antes relacionada, que son claras en</p>	<p>colegir que son todos los factores antes descritos los que deben tenerse en cuenta para el incremento anual del salario mínimo mensual legal, factores a los que debe darse el mismo nivel de ponderación.</p> <p>El Ministerio del trabajo capacita en zonas rurales del país en el marco del trabajo decente, que consiste en la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres, entre otros aspectos se debe tener un salario justo. Los componentes del trabajo decente son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La creación de empleos y ocupaciones decentes</li> <li>• La Garantía de los derechos fundamentales en el trabajo</li> <li>• La extensión de la protección y seguridad social</li> <li>• El reforzar e impulsar el tripartismo y el diálogo social inclusivo</li> </ul> <p>De conformidad y en atención a la adopción del Formulario para Convenios, por parte del Consejo de Administración de la OIT, se procede a responder en los siguientes términos:</p> <p><b>a) Proporcionar información sobre toda nueva medida legislativa u otras medidas relacionadas con la aplicación de los convenios ratificados; en caso de no haber sido ya enviada esta documentación, sírvase remitir copias de los textos pertinentes a la Oficina Internacional del Trabajo junto con esta memoria.</b></p> <p><b>Avances de la fijación del salario mínimo en materia normativa:</b></p> <p>La fijación del salario mínimo en uno u otro estadio obedece a la normatividad y la Jurisprudencia de la Corte Constitucional antes relacionada, que son claras en colegir que son todos los factores antes descritos los que deben tenerse en cuenta para el incremento anual del salario mínimo mensual legal, factores a los que debe darse el mismo nivel de ponderación.</p> <p>En el período 2018 – 2022 se ha concertado el salario mínimo en dos ocasiones a saber:</p> <p>El salario mínimo que entró a regir en el año 2019 fue el producto de la concertación al interior de la Comisión Permanente de Concertación, quien acordó un incremento del 6% por lo que dicho incremento se vio reflejado en el Decreto 2451 del 27 de diciembre de 2018 en el que se dispuso un salario mínimo que ascendió a la suma de OCHOCIENTOS VEININTIOCHO MIL CIENTO DIECISÉIS PESOS.</p>
<p>El salario mínimo que rige a partir del 1 de enero de 2022 es el producto del acuerdo al que llegó la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales el día 14 de diciembre de 2021, en el que se acordó un incremento del salario mínimo que asciende a UN MILLÓN DE PESOS (\$1.000. 000.00) y un auxilio de transporte por valor de CIENTO DIECISIETE MIL CIENTO SETENTA Y DOS PESOS (\$117. 172.00).</p> <p>Sobre el particular, este Despacho se ratifica respecto de lo informado en precedencia a través de respuestas a memorias anteriores con relación a la lista de normas que regulan en nuestro país los métodos para la fijación de salarios mínimos e informa que en el periodo de tiempo de reporte de la presente memoria en Colombia no ha habido hasta la fecha reforma alguna a partir de la expedición de la Ley 278 de 1996 en relación con la metodología, cálculo y procedimiento para la fijación del salario mínimo.</p> <p><b>b) Responder a los comentarios que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones o la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia han dirigido a su Gobierno.</b></p> <p>La Comisión de Expertos en Convenios y Recomendaciones ha dirigido a nuestro país las siguientes solicitudes directas, las cuales se responden a continuación:</p> <p>“Artículo 4 de los Convenios n ms. 26 y 99, y Artículo 15 del Convenio n m. 95. Inspecciones y sanciones. La Comisión toma nota de que en sus observaciones: i) la CTC y la CUT señalan que las sanciones impuestas son muy pocas en comparación con los casos de incumplimiento de las normas sobre salarios, y ii) la CGT denuncia la ausencia de inspección rural efectiva que conlleva a altas tasas de informalidad, así como al incumplimiento del pago del salario mínimo legal vigente. La Comisión toma nota de que el Gobierno: i) proporciona información sobre las acciones preventivas de los inspectores del trabajo, el número de investigaciones iniciadas, las resoluciones ejecutorias y las sanciones impuestas en materia de salario, y iii) detalla los avances logrados en la implementación del Sistema de Información, de Inspección Vigilancia y Control del Trabajo.</p> <p><b>La Comisión espera que las medidas adoptadas en este contexto den lugar a progresos en el cumplimiento con las normas en materia de salarios y pide al Gobierno que proporcione información al respecto. También señala que estos temas son examinados en el marco del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (n m. 81) y del Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (n m. 129).”</b></p> <p>La fijación del salario mínimo en Colombia sigue los parámetros establecidos en la Constitución, la Ley 278 de 1996, y con pleno acatamiento de la Jurisprudencia de Constitucionalidad y de los</p>	<p>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 Política.</p> <p>Los fundamentos jurídicos y Jurisprudenciales que se tienen para la fijación del salario mínimo están dispuestos en la Ley 278 de 1996 y en la sentencia C- 815 de 1999 de la Corte Constitucional.</p> <p>EL procedimiento legal para la Fijación del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente se encuentra en el artículo 8 de la Ley 278 de 1996 que dispone lo siguiente:</p> <p><i>“(…) ARTICULO 8o. Las decisiones de la Comisión serán adoptadas por consenso. El voto de cada sector representativo será el de la mayoría de sus miembros.</i></p> <p><i>PARAGRAFO. Para la fijación del salario mínimo, la Comisión deberá decidir a más tardar el quince (15) de diciembre. Si no es posible concertar, la parte o partes que no están de acuerdo deben, obligatoriamente, explicar por escrito las razones de la salvedad dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes.</i></p> <p><i>Las partes tienen la obligación de estudiar esas salvedades y fijar su posición frente a ellas en el término de las siguientes cuarenta y ocho (48) horas. De nuevo, la Comisión deberá reunirse para buscar el consenso según los elementos de juicio que se hubieren allegado antes del treinta (30) de diciembre.</i></p> <p><i>Cuando definitivamente no se logre el consenso en la fijación del salario mínimo, para el año inmediatamente siguiente, a más tardar el treinta (30) de diciembre de cada año, el Gobierno lo determinará teniendo en cuenta como parámetros la meta de inflación del siguiente año fijada por la Junta del Banco de la República y la productividad acordada por el comité tripartito de productividad que coordina el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; además, la contribución de los salarios al ingreso nacional, el incremento del producto interno bruto (PIB) y el índice de precios al consumidor (IPC) (...)”</i></p> <p>De acuerdo con lo anterior, la disposición señala específicamente cuál es el procedimiento y las respectivas etapas que se deben surtir para fijar de manera concertada el Salario Mínimo Legal Vigente para cada anualidad. En tal sentido, la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, deberá sesionar cuantas veces sea conveniente, hasta el 15 de diciembre de cada año, a fin de tratar de buscar consenso sobre el incremento porcentual de la asignación salarial que regirá el año siguiente.</p> <p>De no darse tal acuerdo en cuanto al monto salarial, deberán, las partes que no estén conformes, expresar por escrito los motivos de su inconformidad hasta antes del 30 de diciembre, para que la Comisión Permanente de Concertación busque llegar a un consenso. Si se llega a un consenso en la negociación del incremento del salario mínimo el Gobierno Nacional expide el respectivo decreto.</p>

<p>Se considera importante precisar que el artículo 8 de la Ley 278 de 1996, dispuso que, cuando definitivamente no se logre el consenso en la fijación del salario mínimo, a más tardar el 30 de diciembre de cada año, será el Gobierno quien lo establecerá teniendo en cuenta como parámetros la meta de inflación del siguiente año fijada por la Junta del Banco de la República, la productividad acordada por el comité tripartito de productividad que coordina el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la contribución de los salarios al ingreso nacional, el incremento del producto interno bruto (PIB) y el índice de precios al consumidor (IPC) del año que termina.</p> <p>El salario mínimo en Colombia, de conformidad con la actual disposición legal, es único para todo el territorio nacional. Siendo estas las principales características del Salario Mínimo nacional.</p> <p>La Honorable Corte Constitucional en Sentencia C-815 de 1999 al declarar exequible el artículo 8 de la Ley 278 de 1996, estableció que cuando no es posible llegar a un consenso con los trabajadores y empresarios, el Gobierno queda facultado subsidiariamente para fijar unilateralmente el salario mínimo que habrá de regir el año siguiente para lo cual debe motivar el acto administrativo y debe tener en cuenta todos los factores descritos en el artículo en mención y no solo uno de ellos, los factores a tener en cuenta son los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Índice de Precios al Consumidor –IPC– El índice de precios en la economía. La Comisión observa este indicador de la siguiente manera:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. IPC año corrido enero – noviembre del año en que se negocia.</li> <li>b. Nivel de precios de la economía en el largo plazo fijado por la Junta del Banco de la República.</li> </ol> </li> <li>2) Variación de la Productividad Laboral: El dato de productividad laboral que toma la Comisión Permanente de Concertación es la Productividad Total de los Factores y se calcula con base en una función de producción al estilo Coob-Douglas, bajo distribuciones bayesianas.</li> <li>3) Producto Interno Bruto – PIB: La serie del Producto Interno Bruto que se toma, incorpora los datos del PIB observado para el periodo enero – noviembre, así como también los datos del PIB proyectado para el año en trámite.</li> </ol> <p>Ahora bien, el salario mínimo legal para el año 2018 fue determinado mediante el Decreto núm. 2269 de 30 de diciembre de 2017; el decreto señala de manera específica el proceso llevado a cabo en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, es pertinente señalar que, en diciembre del año 2017, se fijó por consenso el incremento del salario mínimo legal, en consecuencia, el Gobierno Nacional plasmó dicho acuerdo y expidió el Decreto No. 2269 de 30 de diciembre de 2017, por el cual se fija el salario mínimo mensual legal para el año 2018, la motivación de dicho decreto es lo siguiente:</p>	<p><i>"(...) Que mediante comunicación de 29 de diciembre de 2017 el Secretario Técnico de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -CPCPSL-certificó que "durante los días 5, 6, 7 Y 14 de diciembre de 2017, la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, conformada de manera tripartita por el Gobierno Nacional, empleadores y trabajadores, sesionó en plenaria con el fin de fijar de manera concertada el aumento del salario mínimo para el año 2018, de conformidad con todos y cada uno de los parámetros constitucionales, legales y jurisprudenciales establecidos para dicha tarea".</i></p> <p><i>Que en la citada comunicación el Secretario Técnico de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -CPCPSL-certificó que "en sesión del 7 de diciembre de 2017, las centrales obreras y los gremios de empleadores dieron a conocer su posición respecto del incremento del salario mínimo mensual legal vigente, así: CUT:12%, CGT, CTC, COP: consideraron un incremento del IPC más 5 puntos porcentuales, concluyendo su propuesta en el 10% de incremento, mientras que los gremios de empleadores ofrecieron un incremento de la siguiente manera: ANOI y FENALCO: 4.7%; SAC: 4.6%; ASOBANCARIA y ACOPI: 4.5%; y que en la sesión del 14 de diciembre de 2017, los gremios de empleadores acordaron incrementar su propuesta al 5. 1%, mientras que las centrales de trabajadores propusieron un incremento salarial del 9%".</i></p> <p><i>Que según consta en las actas de las reuniones correspondiente a los días 5, 6, 7 y 14 de diciembre de 2017, después de amplias deliberaciones sobre el particular, la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales no logró un consenso para la fijación del incremento del salario mínimo para el año 2018.</i></p> <p><i>Que el Secretario Técnico de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -CPCPSL-a través de comunicación del 29 de diciembre de 2017 certificó que: "en cumplimiento del proceso establecido en el parágrafo del artículo 8° de la Ley 278 de 1996, el 15 de diciembre de 2017 solicitó a los integrantes de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales allegar dentro de las 48 horas siguientes las razones de la salvedad respecto a la fijación del salario mínimo para el año 2018 y que vencido el término mencionado, se socializaron entre los integrantes de la Comisión las diferentes salvedades, a efecto de que los mismos estudiaran y fijaran su posición al respecto dentro de las 48 horas siguientes".</i></p> <p><i>Que mediante certificación del 30 de diciembre de 2017 suscrita por la Ministra del Trabajo en su calidad de Presidenta de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, se fijó de manera concertada el monto del salario mínimo mensual legal vigente para el año 2018 en la suma de SETECIENTOS OCHENTA Y UN MIL DOSCIENTOS CUARENTA Y DOS pesos (\$ 781.242,00), acuerdo que se procede a acoger mediante el presente Decreto.</i></p>																																																																																				
<p style="text-align: center;"><b>DECRETA:</b></p> <p>Artículo 1. <b>Salario Mínimo Legal Mensual para el año 2018.</b> Fijar a partir del primero (1°) de enero de 2018, como Salario Mínimo Legal Mensual para los trabajadores de los sectores urbano y rural, la suma de SETECIENTOS OCHENTA Y UN MIL DOSCIENTOS CUARENTA Y DOS pesos (\$ 781.242,00) (...)."</p> <p>En vista de todo lo anterior, el aumento del salario mínimo para 2018, en la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales se fijó de manera concertada entre el Gobierno Nacional, los representantes de los empleadores y los representantes de los trabajadores, cumpliendo así con lo dispuesto en la Ley 278 de 1996 en relación con la metodología, cálculo y las respectivas etapas que se deben surtir para la fijación del Salario Mínimo Legal Vigente.</p> <p>En los artículos 17, 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo, radican la competencia de la vigilancia, control y cumplimiento de las disposiciones laborales y sociales en las autoridades administrativas del trabajo; el Decreto 4108 de 2011, en su artículo 30, le asigna a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, la función de adelantar las investigaciones administrativas en los temas de su competencia para verificar el cumplimiento de las normas laborales y el numeral 2° del artículo 3° de la Ley 1610 de 2013, establece como función principal de las Inspecciones de Trabajo la función coactiva o de policía administrativa, esta facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo.</p> <p>Es así, que los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en ejercicio de la función coactiva o de policía administrativa definida en la Ley 1610 de 2013, adelantan las investigaciones administrativas laborales a través del procedimiento administrativo sancionatorio previsto en la Ley 1437 de 2011 - Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, tendientes a verificar el incumplimiento de la normatividad laboral. Sin embargo, no están facultados, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces.</p> <p>En ese sentido, las actuaciones administrativas incluyen las averiguaciones preliminares y los procesos administrativos sancionatorios, que se adelantan en cada una de las 36 Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales a nivel nacional, incluida la Unidad de Investigaciones Especiales.</p> <p>Las averiguaciones preliminares corresponden a actuaciones facultativas de comprobación, desplegada por servidores del Ministerio del Trabajo para determinar el grado, de probabilidad o verosimilitud de la existencia de una falta o infracción, para identificar, a los presuntos responsables de esta o recabar elementos de juicio que permitan, efectuar una intimación clara, precisa y circunstanciada. Esta actuación permite, determinar si existe mérito suficiente para adelantar un Procedimiento Administrativo Sancionatorio</p>	<p>Por su parte, el procedimiento administrativo sancionatorio, es un procedimiento reglado, el cual constituye en sí mismo, en conjunto de etapas y términos preclusivos, pasando por etapas tales como, la formulación de cargos, los descargos, el periodo probatorio, alegatos de conclusión y expedición del acto administrativo definitivo, tendiente a verificar si en un caso específico se evidencia la vulneración de la normatividad laboral vigente y de probarse la infracción a la norma por parte del empleador, se impondrá la respectiva sanción.</p> <p>Ahora bien, respecto a lo señalado por la CTC y la CUT en cuanto a que las sanciones impuestas son muy pocas en comparación con los casos de incumplimiento de las normas sobre salarios, debe tenerse en cuenta lo señalado en precedencia y que únicamente cuando en la investigación administrativa se pruebe la infracción a la norma por parte del empleador, se impondrá la respectiva sanción, en consecuencia, no toda actuación administrativa conlleva necesariamente a una sanción.</p> <p>Respecto a las multas a imponer, el artículo 7° de la Ley 1610 de 2013, modificó las condiciones de imposición de multas, antes las multas alcanzaban un máximo de 100 salarios mínimos mensuales legales vigentes, con posterioridad a la expedición de la norma la multa a imponer asciende a la suma de 5.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes.</p> <p>De acuerdo con la información suministrada por la Subdirección de Gestión Territorial de la Dirección de IVC, a continuación, se encuentran las cifras correspondientes a las actuaciones administrativas adelantadas a nivel nacional por la presunta vulneración de las normas sobre salarios, salario mínimo durante los años 2018 a 2022:</p> <p><b>Tabla 1: Actuaciones administrativas laborales Años 2018 a 2022</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Infracciones</th> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Por el no pago de prestaciones en dinero en los periodos establecidos por la ley</td> <td>418</td> <td>349</td> <td>476</td> <td>171</td> <td>7</td> <td>1421</td> </tr> <tr> <td>Por el no pago del salario en dinero en los periodos establecidos por la ley</td> <td>342</td> <td>358</td> <td>409</td> <td>205</td> <td>23</td> <td>1337</td> </tr> <tr> <td>Por establecer propinas como forma salarial</td> <td>1</td> <td>2</td> <td></td> <td>1</td> <td></td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Por fijar salario en especie superior al permitido por la ley</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>5</td> <td>3</td> <td></td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>Por no cumplir o modificar las condiciones pactadas con el trabajador frente a los prestamos</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>1</td> <td></td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Por no efectuar el pago de los descuentos autorizados por el trabajador</td> <td>10</td> <td>1</td> <td>5</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>Por no reconocer al trabajador su salario estipulado en moneda legal extranjera en moneda nacional a su solicitud al tipo de cambio oficial al momento de efectuarse el pago</td> <td>5</td> <td>2</td> <td>1</td> <td></td> <td></td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>Por no reconocer las horas extras y demás recargos junto con el salario en el periodo en que se han causado o a más tardar en el periodo siguiente</td> <td>108</td> <td>107</td> <td>42</td> <td>35</td> <td>4</td> <td>296</td> </tr> <tr> <td>Por no reconocimiento de los viáticos en los términos de ley</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>2</td> <td></td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Por pagar el salario a través de mercancías, fichas u otros medios similares</td> <td></td> <td>1</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Por por debajo del salario mínimo legal vigente o convencional</td> <td>30</td> <td>56</td> <td>31</td> <td>12</td> <td>2</td> <td>131</td> </tr> </tbody> </table>	Infracciones	2018	2019	2020	2021	2022	Total	Por el no pago de prestaciones en dinero en los periodos establecidos por la ley	418	349	476	171	7	1421	Por el no pago del salario en dinero en los periodos establecidos por la ley	342	358	409	205	23	1337	Por establecer propinas como forma salarial	1	2		1		4	Por fijar salario en especie superior al permitido por la ley	3	2	5	3		13	Por no cumplir o modificar las condiciones pactadas con el trabajador frente a los prestamos	1	2	2	1		6	Por no efectuar el pago de los descuentos autorizados por el trabajador	10	1	5	1	1	18	Por no reconocer al trabajador su salario estipulado en moneda legal extranjera en moneda nacional a su solicitud al tipo de cambio oficial al momento de efectuarse el pago	5	2	1			8	Por no reconocer las horas extras y demás recargos junto con el salario en el periodo en que se han causado o a más tardar en el periodo siguiente	108	107	42	35	4	296	Por no reconocimiento de los viáticos en los términos de ley	3	2	3	2		10	Por pagar el salario a través de mercancías, fichas u otros medios similares		1				1	Por por debajo del salario mínimo legal vigente o convencional	30	56	31	12	2	131
Infracciones	2018	2019	2020	2021	2022	Total																																																																															
Por el no pago de prestaciones en dinero en los periodos establecidos por la ley	418	349	476	171	7	1421																																																																															
Por el no pago del salario en dinero en los periodos establecidos por la ley	342	358	409	205	23	1337																																																																															
Por establecer propinas como forma salarial	1	2		1		4																																																																															
Por fijar salario en especie superior al permitido por la ley	3	2	5	3		13																																																																															
Por no cumplir o modificar las condiciones pactadas con el trabajador frente a los prestamos	1	2	2	1		6																																																																															
Por no efectuar el pago de los descuentos autorizados por el trabajador	10	1	5	1	1	18																																																																															
Por no reconocer al trabajador su salario estipulado en moneda legal extranjera en moneda nacional a su solicitud al tipo de cambio oficial al momento de efectuarse el pago	5	2	1			8																																																																															
Por no reconocer las horas extras y demás recargos junto con el salario en el periodo en que se han causado o a más tardar en el periodo siguiente	108	107	42	35	4	296																																																																															
Por no reconocimiento de los viáticos en los términos de ley	3	2	3	2		10																																																																															
Por pagar el salario a través de mercancías, fichas u otros medios similares		1				1																																																																															
Por por debajo del salario mínimo legal vigente o convencional	30	56	31	12	2	131																																																																															

Por realizar retenciones, descuentos o deducciones salariales al trabajador sin orden previa del trabajador o mandato judicial	38	41	44	31	6	160
Por utilizar la figura del salario integral cuando los presupuestos de ley no se cumplen	3	6	3	4		16
<b>Total</b>	<b>962</b>	<b>929</b>	<b>1021</b>	<b>466</b>	<b>43</b>	<b>3421</b>

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial-Applicativo Estadístico

Tabla 2: Sanciones Impuestas Años 2018 a 2022

Infracciones	2018		2019		2020		2021		2022		Total	
	No	Valor	No	Valor	No	Valor	No	Valor	No	Valor	No	Valor
1. Por no pago de salario mínimo	78	\$ 990.163.566,00	76	\$ 1.135.847.039,00	45	\$ 576.077.817,00	92	\$ 2.492.994.754,00	21	\$ 204.000.000,00	312	\$ 5.399.083.176,00
2. Por retención indebida de salario	16	\$ 354.683.968,00	7	\$ 55.764.769,00	9	\$ 119.911.202,00	12	\$ 46.334.826,00	2	\$ 6.000.000,00	46	\$ 582.694.665,00
5. Por no pago de jornada laboral	17	\$ 289.840.782,00	19	\$ 166.651.068,00	9	\$ 159.263.272,00	13	\$ 100.846.386,00	14	\$ 48.000.000,00	72	\$ 764.601.508,00
6. Por no pago de horas extras	33	\$ 800.416.018,00	27	\$ 690.426.889,00	13	\$ 33.711.290,00	15	\$ 116.291.338,00			88	\$ 1.640.845.505,00
78. Por ley 1456 del 2011 - ley de igualdad salarial			1	\$ 331.246.400,00							1	\$ 331.246.400,00
Incumplimiento en pago de salarios y prestaciones sociales							1	\$ 81.767.340,00			1	\$ 81.767.340,00
No pago de salarios							2	\$ 118.108.380,00			2	\$ 118.108.380,00
No pago de salarios	1	\$ 7.812.420,00									1	\$ 7.812.420,00
No pago de salarios, liquidación de prestaciones sociales							1	\$ 90.852.600,00			1	\$ 90.852.600,00
No pago de salarios, liquidación de prestaciones sociales, pago de seguridad social especialmente en pensión							1	\$ 26.334.090,00			1	\$ 26.334.090,00
No pago de salarios, no pago de aportes en pensión, no entrega de dotación y demás acreencias laborales									1	\$ 15.000.000,00	1	\$ 15.000.000,00

Infracciones	2018		2019		2020		2021		2022 (Abril)		Total	
	No	Valor	No	Valor	No	valor	No	valor	No	Valor	No	Total valor
No pago de salarios, liquidación de prestaciones sociales, pago de seguridad social especialmente en pensión							1	\$ 26.334.090,00			1	\$ 26.334.090,00
No pago de salarios, no pago de aportes en pensión, no entrega de dotación y demás acreencias laborales									1	\$ 15.000.000,00	1	\$ 15.000.000,00
Por no pago de jornada laboral							1	\$ 908.526,00			1	\$ 908.526,00
Salarios y liquidación de prestaciones sociales y seguridad social en pensión (en blanco)									5	\$ 200.852.600,00	5	\$ 200.852.600,00
<b>Total</b>	<b>212</b>	<b>\$ 3.634.760.240,00</b>	<b>201</b>	<b>\$ 2.835.593.596,00</b>	<b>128</b>	<b>\$ 1.408.765.866,00</b>	<b>262</b>	<b>\$ 2.941.645.191,00</b>	<b>85</b>	<b>\$ 1.408.089.262,00</b>	<b>816</b>	<b>\$ 12.228.863.065,00</b>

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial-Applicativo Estadístico

**Inspección rural.** Respecto a la denuncia de la CGT sobre la ausencia de inspección rural se precisa que el Ministerio del Trabajo adelanta un programa especial destinado a la prestación del servicio de Inspección del Trabajo Móvil. Cuyo objetivo es el acercamiento del Sistema de Inspección del Trabajo a todas las regiones del país donde existan relaciones de trabajo *con especial énfasis en el sector rural*.

El sistema de Inspección Móvil tiene como *prioridad desarrollar la función preventiva del trabajo en el sector rural* permitiendo la generación de condiciones óptimas de un trabajo decente en las regiones apartadas del país, sobre todo a favor de quienes hacen parte del sector rural o a quienes fueron parte del conflicto en calidad de víctima o reincorporados de los grupos armados a la vida civil. Aun así, si en el desarrollo de las actividades de Inspección Móvil se observa por parte de la autoridad del trabajo conductas de los empleadores que impliquen la infracción de las normas laborales o de riesgos laborales, se darán inicio a las respectivas actuaciones administrativas.

La Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, organizó planes de intervención bajo dos modelos de operación, los cuales permiten el acercamiento constante entre: empleadores, trabajadores y comunidad en general con el Ministerio del Trabajo:

**1. MODELO DE OPERACIÓN - CICLO DE INTERVENCIÓN INTEGRAL:** Los municipios seleccionados son los caracterizados como priorizados de paz. Este modelo se desarrolla en las siguientes etapas:

- Sensibilización y capacitación a estudiantes de bachillerato de los grados 10 y 11 – Juntas de Acción Comunal, Trabajadores y Empleadores: Se hace desde un enfoque

Infracciones	2018		2019		2020		2021		2022		Total	
	No	Valor	No	Valor	No	Valor	No	Valor	No	Valor	No	Valor
acrecencias laborales									1	\$ 95.000.000,00	1	\$ 95.000.000,00
Por no pago de jornada laboral							1	\$ 908.526,00			1	\$ 908.526,00
liquidación de prestaciones sociales y seguridad social en pensión							5	\$ 145.364.160,00	1	\$ 110.000.000,00	6	\$ 255.364.160,00
<b>Total</b>	<b>145</b>	<b>\$ 2.442.916.654,00</b>	<b>130</b>	<b>\$ 2.379.936.165,00</b>	<b>76</b>	<b>\$ 888.963.551,00</b>	<b>143</b>	<b>\$ 3.219.862.400,00</b>	<b>46</b>	<b>\$ 478.000.000,00</b>	<b>534</b>	<b>\$ 9.499.818.770,00</b>

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial-Applicativo Estadístico

Tabla 3: Sanciones Ejecutoriadas Años 2018 a 2022-

Infracciones	2018		2019		2020		2021		2022 (Abril)		Total	
	No	Valor	No	Valor	No	valor	No	valor	No	Valor	No	Total valor
1. Por no pago de salario mínimo	53	\$ 420.703.139,00	77	\$ 893.260.894,00	35	\$ 247.655.444,00	86	\$ 616.617.961,00	23	\$ 249.085.982,00	274	\$ 2.427.352.420,00
18. Por no pago de prestaciones sociales	76	\$ 1.232.888.942,00	87	\$ 1.072.624.902,00	56	\$ 910.339.840,00	102	\$ 1.287.588.130,00	38	\$ 736.108.784,00	359	\$ 5.219.989.768,00
2. Por retención indebida de salario	23	\$ 385.962.655,00	10	\$ 143.097.662,00	2	\$ 16.628.570,00	12	\$ 89.646.291,00	1	\$ 1.817.052,00	48	\$ 637.162.230,00
3. Por descuentos no autorizados por el trabajador	12	\$ 312.875.848,00	11	\$ 121.670.614,00	3	\$ 35.608.988,00	11	\$ 39.024.634,00			37	\$ 509.180.084,00
4. Por no pago de dominicales y festivos	11	\$ 81.321.977,00	3	\$ 31.718.420,00	4	\$ 18.367.613,00	9	\$ 46.252.743,00	2	\$ 5.451.156,00	29	\$ 163.111.909,00
48. Por incumplimiento al pago de las compensaciones							1	\$ 908.526,00			1	\$ 908.526,00
48. Por no pago de compensaciones			1	\$ 4.140.580,00							1	\$ 4.140.580,00
5. Por no pago de jornada laboral	16	\$ 362.992.403,00	16	\$ 416.040.500,00	9	\$ 53.833.292,00	17	\$ 200.883.643,00	10	\$ 80.596.820,00	70	\$ 1.314.346.668,00
6. Por no pago de horas extras	19	\$ 658.015.276,00	26	\$ 153.040.864,00	16	\$ 118.519.699,00	20	\$ 231.401.357,00	3	\$ 10.102.748,00	84	\$ 1.171.886.144,00
78. Por ley 1456 del 2011 - ley de igualdad salarial							1	\$ 331.246.400,00			1	\$ 331.246.400,00
Incumplimiento en pago de salarios y prestaciones sociales									1	\$ 81.767.340,00	1	\$ 81.767.340,00
No pago de salarios							1	\$ 90.852.600,00	1	\$ 27.255.780,00	2	\$ 118.108.380,00
No pago de salarios					1	\$ 7.812.420,00					1	\$ 7.812.420,00

territorial y comunitario, en lo relacionado con la garantía del derecho al trabajo digno y decente. *Estas comunidades son reconocidas como vigías de los derechos laborales.*

- Ferías de Servicios de Inspección, Vigilancia y Control con del Sector Trabajo. A través de esta actividad se da a conocer la oferta integral de servicios del Sector Trabajo a la ciudadanía del municipio intervenido.
- Atención de la Oficina Móvil de Inspección. Una vez instalada la prestación del servicio se realizará por un término de dos (2) días, prestando servicios de orientación laboral y trámites de Inspección.

**2. MODELO DE OPERACIÓN - BRIGADA DE INSPECCION:** La selección de cada uno de los municipios se realiza teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- No tener Inspección Municipal.
- No estar dentro de los municipios caracterizados por la Presidencia de la República como Priorizados.
- Ser municipios con características rurales que puedan presentar alta conflictividad laboral.

La jornada deberá incluir el desarrollo de las siguientes componentes:

- Jornada de promoción e información de rutas de atención en Inspección, Vigilancia y Control.
- Mesas de trabajo con empleadores y/o comunidades y/o autoridades locales para tratar problemáticas de temas laborales.

Lo descrito anteriormente pertenecen a cada una de las acciones que se han realizado en el desarrollo de la Inspección Móvil en cada uno de los municipios PDET (paz) y municipios rurales intervenidos durante los años 2018 al 30 de abril 2022, en los diferentes sectores económicos propios de cada región.

A continuación, reflejamos los resultados de la Inspección Móvil en el periodo comprendido entre los años 2018 al 30 de abril 2022.

Tabla 4: Inspección Móvil. Modelo Intervención Integral Años 2018 a 2022

Inspección móvil			
Modelo de operación	Año	No. Municipios intervenidos	No. Personas atendidas
	2018	21	7.105

Intervención integral	2019	33	9.081
	2020	18	1.787
	2021	17	6.844
	30 abril 2022	3	825
<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>25.642</b>	

Fuente: Grupo Interno de Trabajo Para la Protección de los Derechos Laborales de los Trabajadores Rurales

Tabla 5: Inspección Móvil. Modelo Brigada de Inspección Años 2018 a 2022

Inspección móvil			
Modelo de operación	Año	No. Municipios intervenidos	No. Personas atendidas
Brigada de inspección	2018	35	3.519
	2019	51	7.110
	2020	25	149.561
	2021	38	1.281.796
	30 abril 2022	5	12.361
<b>Total</b>	<b>154</b>	<b>1.454.347</b>	

Fuente: Grupo Interno de Trabajo Para la Protección de los Derechos Laborales de los Trabajadores Rurales

El resultado total de municipios intervenidos en los dos modelos de operación de la Inspección Móvil en el periodo comprendido durante los años 2018 al 30 de abril de la presente anualidad es de 246. Y el total de personas atendidas es de 1.479.989.

Es importante resaltar que en este periodo de tiempo se certificaron 8.216 personas como Vigías de los Derechos Laborales, en los siguientes temas: relaciones laborales individuales: (contrato de trabajo, Salario, afiliación a seguridad social, jornada de trabajo, trabajo suplementario), relaciones laborales colectivas, intermediación laboral, el Ministerio de Trabajo y la Inspección en el Trabajo, servicios de Inspección, vigilancia y control y rutas de atención.

También se capacitaron 11.304 personas en diferentes temas entre otros: normas laborales, contrato de trabajo, Salario, afiliación a seguridad social, jornada de trabajo y trabajo suplementario. **Acciones preventivas.** En lo referente a las acciones preventivas, los inspectores del trabajo han realizado acciones preventivas en todos los sectores en general atendiendo el cumplimiento de normatividad laboral incluidos temas de salario, horario laboral, seguridad y salud en el trabajo e igualdad salarial etc.

Las acciones preventivas propenden por la adopción de medidas correctivas y preventivas oportunas para que no se

vulneren las normas laborales o para que cese el incumplimiento de estas, así como para evitar el escalamiento de conflictos al facilitar espacios de dialogo y acuerdos de mejora entre empleador y trabajador.

Lo anterior según fuente de datos de acciones de inspección Carpeta OneDrive Gestión Territorial.

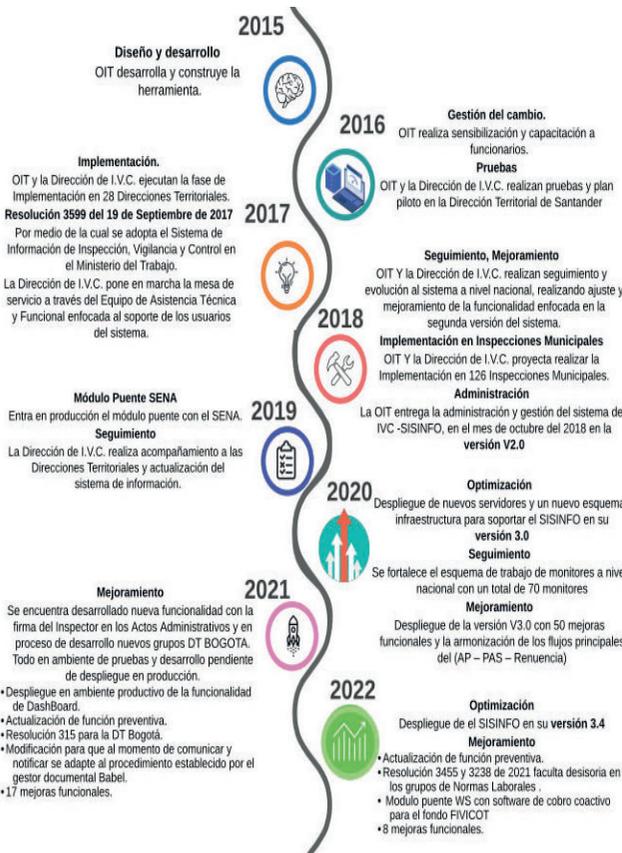
Tabla 6: Visitas de Inspección Años 2018 a 2022

Acciones preventivas todos los sectores	
Años	Preventivas
2018	3.675
2019	6.221
2020	4.369
2021	6.430
2022 (abril30)	1.154

Fuente: Subdirección de Inspección

**Sistema de Información, de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo. SISINFO.** El Sistema de Información de Inspección, Vigilancia y Control, es una de las iniciativas más importantes del Proyecto "Promoción del Cumplimiento de las Normas Internacionales del Trabajo en Colombia". Dicho Sistema permite verificar y conocer de primera mano y en tiempo real, el estado actual cada una de las etapas de las averiguaciones preliminares y de los procedimientos administrativos sancionatorios iniciados en las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales y en la Unidad de Investigaciones Especiales.

A continuación, se refleja las mejoras y/o implementaciones realizadas por cada año desde su elaboración:



c) Si no se ha facilitado ya en la respuesta a la pregunta b), sírvase proporcionar información sobre la aplicación práctica de los correspondientes convenios (por ejemplo, copias o extractos de documentos oficiales, incluidos informes de inspección, estudios y encuestas o estadísticas); sírvase indicar, asimismo, si los tribunales ordinarios de justicia u otros órganos judiciales han dictado resoluciones sobre cuestiones de principio relativas a la aplicación de los correspondientes convenios. En caso afirmativo, sírvase proporcionar el texto de dichas resoluciones.

**INFOMACIÓN EN LA PRÁCTICA**

Con referencia a la información sobre la aplicación práctica del convenio se tiene lo siguiente:

**Respecto del Artículo 1:** No ha habido variación. El método para la fijación del salario mínimo de todos los trabajadores en Colombia, incluyendo a los empleados del sector industria se encuentra previsto en el artículo 8 de la Ley 278 de 1996 y en su aplicación no presenta diferencia respecto a trabajadores de uno u otro sector de la economía.

El método para la fijación del salario mínimo se describe con detalle en el literal b, numeral 1 de este documento.

**Respecto del Artículo 2:** No ha habido variación respecto. El método para la fijación del salario mínimo previsto en el artículo 8° de la Ley 278 de 1996, no presenta diferencia respecto a trabajadores de uno u otro sector de la economía o industria, una vez determinado el salario mínimo se aplica en todo el territorio nacional y para todos los sectores de la economía.

El salario mínimo en Colombia, de conformidad con la actual disposición legal, es único para todo el territorio nacional. Siendo estas las principales características del Salario Mínimo nacional.

**Respecto del Artículo 3:** Nos remitimos a la respuesta dada al literal b, numeral 1 de este documento.

Adicionalmente, se recalca que el salario mínimo fijado es de obligatorio cumplimiento tanto para los empleadores como para los trabajadores. El artículo 53 de la Constitución Política consagra el principio de Irrenunciabilidad de los Derechos como una garantía y límite a la autonomía del trabajador, de manera que el trabajador no puede negociar, renunciar, transigir, conciliar, desistir de un derecho que nuestra legislación laboral determine como mínimo e irrenunciable, con lo cual se busca proteger al trabajador hasta de su propia voluntad.

**Respecto del Artículo 5:** Los métodos de fijación del salario mínimo se aplica a todas las industrias y sectores de la economía a nivel nacional. Se reitera que el salario mínimo en Colombia, de conformidad con la actual disposición legal, es único para todo el territorio nacional.

El método de fijación del salario mínimo se aplica al interior de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales y anualmente el resultado de esta se refleja en un decreto expedido por el gobierno nacional.

Ahora bien, la fijación del salario mínimo en Colombia desde el año 2018 se ha efectuado mediante los siguientes decretos: Decreto 2451 de 2018 mediante el cual se fija el salario mínimo mensual legal para el año 2019; Decreto 2360 de 2019 por medio del cual se fija el salario mínimo mensual legal para el año 2020, Decreto 1785 de 2020 a través del cual se fija el salario mínimo mensual legal para el año 2021 y Decreto 1724 de 2021 mediante el cual se fija el salario mínimo mensual legal para el año 2022.

Tabla 7: Histórico de la variación del salario mínimo Serie histórica Años 1984 a 2022

Año	Salario mínimo mensual S.M	Variación S.M \$	Variación S.M. %	Auxilio de Transporte	Normatividad
2022	1.000.000	91.474	10,07%	117.172	1724 de dic 15 de 2021
2021	908.526	30.723	3,50%	106.454	1786 de dic 29 de 2020
2020	877.803	49.687	6,00%	102.854	2360 de dic 26 de 2019
2019	828.116	46.874	6,00%	97.032	2451 de dic 27 de 2018
2018	781.242	43.525	5,90%	88.211	2269 de dic 30 de 2017
2017	737.717	48.262	7,00%	83.140	2209 de dic 30 de 2016
2016	689.455	45.105	7,00%	77.700	2552 de dic 30 de 2015
2015	644.350	28.350	4,60%	74.000	2731 de dic 30 de 2014
2014	616.000	26.500	4,50%	72.000	3068 de dic 30 de 2013
2013	589.500	22.800	4,02%	70.500	2738 de dic 28 de 2012
2012	566.700	31.100	5,81%	67.800	4919 de dic 26 de 2011
2011	535.600	20.600	4,00%	63.600	033 de enero 11 de 2011
2010	515.000	18.100	3,64%	61.500	5053 de dic 30 de 2009
2009	496.900	35.400	7,67%	59.300	4868 de dic 30 de 2008
2008	461.500	27.800	6,41%	55.000	4965 de dic 27 de 2007

Año	Salario mínimo mensual S.M	Variación S.M \$	Variación S.M. %	Auxilio de Transporte	Normatividad
2007	433.700	25.700	6,30%	50.800	4580 de dic 27 de 2006
2006	408.000	26.500	6,95%	47.700	4686 de dic 21 de 2005
2005	381.500	23.500	6,56%	44.500	4360 de dic 22 de 2004
2004	358.000	26.000	7,83%	41.600	3770 de dic 26 de 2003
2003	332.000	23.000	7,44%	37.500	3232 de dic 27 de 2002
2002	309.000	23.000	8,04%	34.000	2910 de dic 31 de 2001
2001	286.000	25.900	9,96%	30.000	2579 de dic 13 de 2000
2000	260.100	23.640	10,00%	26.413	2647 de dic 23 de 1999
1999	236.460	32.634	16,01%	24.012	2560 de diciembre de 1998
1998	203.826	31.821	18,50%	20.700	3106 de diciembre de 1997
1997	172.005	29.880	21,02%	17.250	2334 de diciembre de 1996
1996	142.125	23.191	19,50%	13.567	2310 de diciembre de 1995
1995	118.934	20.234	20,50%	10.815	2872 de diciembre de 1994
1994	98.700	17.160	21,04%	8.705	2548 de diciembre de 1993
1993	81.540	16.350	25,08%	7.542	2061 de diciembre de 1992
1992	65.190	13.474	26,05%	6.033	2867 de diciembre de 1991
1991	51.716	10.691	26,06%	4.787	3074 de diciembre de 1990
1990	41.025	8.465	26,00%	3.798	3000 de diciembre de 1989
1989	32.560	6.923	27,00%	-	2662 de diciembre de 1988
1988	25.637	5.127	25,00%	-	2545 de diciembre de 1987
1987	20.510	3.699	22,00%	-	3732 de diciembre de 1986
1986	16.811	3.253	23,99%	-	3754 de diciembre de 1985

Año	Salario mínimo mensual S.M	Variación S.M \$	Variación S.M. %	Auxilio de Transporte	Normatividad
1985	13.558	2.260	20,00%	-	001 de enero de 1985
1984	11.298	-	0,00%	-	3506 de diciembre de 1983

Fuente: Ministerio del Trabajo  
 \*Con el decreto 3506 de diciembre de 1983 se unificó el salario mínimo para los sectores urbano y rural, unificación que empezó a regir a partir del año 1984

**d) Sírvase indicar a qué organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores se ha comunicado copia de la presente memoria, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.**

En cumplimiento a lo preceptuado por el Convenio 144, se brindó información y socialización sobre la Memoria del Convenio 026 de la OIT, a las organizaciones más representativas de Empleadores y Trabajadores así:

**EMPLEADORES**

Asociación Nacional de Empresarios de Colombia – ANDI  
 Asociación Colombiana de Pequeñas y Medianas Industrias ACOPÍ  
 Sociedad de Agricultores de Colombia SAC

**TRABAJADORES**

Central Unitaria de Trabajadores CUT  
 Confederación de Trabajadores de Colombia CTC  
 Confederación General de Trabajadores CGT

**e) Sírvase indicar si ha recibido de las organizaciones interesadas de empleadores o de trabajadores alguna observación, ya sea de carácter general o relacionada con esta memoria o con la precedente, sobre la aplicación práctica de las disposiciones de los convenios en cuestión. En caso afirmativo, sírvase remitir una copia de las observaciones recibidas, junto con los comentarios que juzgue oportuno formular.**

**1. OBSERVACIONES DE LOS ACTORES**

En el marco del diálogo social y de acuerdo con los compromisos de la reunión del 24 de agosto, se indica que hoy 15 de septiembre de 2022 fueron recibidos los comentarios, de manera conjunta, de

los convenios 026,095,099, por parte de la CGT, CTC y CUT; el cual se transcribe a continuación en cada memoria y se anexa en cada una de ellas con los siguientes títulos:

**1.1 COMENTARIOS DE LAS CENTRALES OBRERAS**

**Se aclara que el texto completo de los comentarios sobre este punto, hacen parte integral de la presente memoria y se encuentran en el anexo 2, adjunto.**

**"Introducción sobre el desarrollo o avance de salario en Colombia**

*El salario en Colombia debe trascender más allá de la agenda de discusión entre centrales obreras y gobierno nacional frente al aumento del salario mínimo, o políticas de concertación salarial, su problema radica en la estructura fundamental neoliberal de la economía colombiana y sus relaciones internacionales.*

*Colombia recibió, en abril de 2020, la membresía oficial para pertenecer a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), y también es vinculante y ratificado ante la OIT lo cual obedece a la regla de políticas internacionales, motivo por el cual hacemos el llamado a que la visión de la construcción de salario y trabajo se construya frente a una realidad concreta que viven los trabajadores en Colombia, y no desde el mercado laboral internacional, pues este no reconoce bajo la regla mínima de la experiencia el territorio y sus necesidades.*

*A finales del 2020 el aumento del salario mínimo fue del 10,07% lo cual resulta ser el alza más grande en los últimos 5 años, aunque por el aumento porcentual en esta ocasión se presentó como algo atípico ya que; para julio del 2022 la inflación en Colombia ha sido del 10,2%. Un fenómeno económico, que, si bien se celebró un aumento salarial histórico frente al porcentaje sobre el salario mínimo, la realidad de las familias colombianas se desarrolla en el ahorro sistemático obligatorio por un sentido de supervivencia, y no de vida digna, por esto creemos en la necesidad que la OIT responda a la construcción de una Colombia del trabajo justo y estable, incidiendo en el factor esencial de la concertación y el diálogo social.*

**¿Alcanza el salario mínimo para la supervivencia de una familia en Colombia?**

*Antes de adentrarnos a un análisis sobre los salarios en Colombia, resulta pertinente dar algunos datos importantes sobre condiciones de pobreza en el grueso de la población, pues esto es un punto de partida para establecer si los salarios alcanzan para que los colombianos(as) accedan a condiciones básicas de calidad de vida, de ahí que durante los últimos cuatro años la pobreza monetaria (número de personas cuyos ingresos son inferiores al costo de una canasta total de bienes y servicios mínimos esenciales), aumentó considerablemente, en el total nacional, pasó del 34,7 % en 2018 al 39,3 % en 2021. Eso implica que, de cada 100 colombianos, casi 40 están viviendo en condiciones de vida inferiores al mínimo aceptable.*

Asimismo, según reportó el Departamento Nacional de Estadística – DANE, una familia gastó en el 2021, en promedio, \$1,7 millones. Si proyectamos ese gasto mensual con el 7,96% de incremento del IPC en lo que va corrido del año, tenemos que, para julio del 2022, una familia colombiana gastaría, en promedio \$1.8 millones, sin embargo, el salario mínimo para el 2021 era de \$908.526, mientras que en el 2022 es de \$1.000.000. Lo que quiere decir que, para solventar los gastos de sostenimiento de una familia colombiana se necesitan por lo menos dos salarios mínimos.

**¿En qué gastan los salarios en los hogares colombianos?**

Si se observa la división por rubros de ese promedio de gastos de los hogares, el 28,7% corresponde a alojamiento, servicios públicos y combustible lo que nos da una idea sobre la tenencia de propiedad de la vivienda en los hogares colombianos; el 18,3% a "bienes y servicios diversos", entre los que se incluye gastos de cuidado personal, protección social, seguros y créditos; el 15,9% a alimentación y el 9,5% a transporte. Esto quiere decir que más del 72% del promedio de gastos de los hogares colombianos se destina a sostenimientos básicos de la familia, lo que se llama también la canasta básica familiar. Lo anterior implica que de cada 7 de cada 10 rubros que reciben los hogares colombianos están destinados estrictamente a gastos de sostenimiento básica de la vida (alimentación, alojamiento, transporte, salud).

Apenas se destina el 3,9% para gastos de vestuario, el 3,5% para muebles y reparaciones del hogar, el 3,3% para información y comunicación y, entre otros gastos distintos a los de la canasta familiar, el más alto es el consumo en restaurantes y hoteles (8,4%).

Es decir, no sólo los gastos promedio de una familia colombiana son superiores al salario mínimo mensual, sino que esos gastos corresponden en su enorme mayoría a aquellos necesarios para el sostenimiento, o para la mera supervivencia. En este análisis también vale la pena considerar que el promedio de ingresos salariales del país en los últimos dos años es de apenas 1,2 salarios mínimos mensuales, por lo que sería correcto afirmar que la inmensa mayoría de colombianos reciben ingresos inferiores a los necesarios para sostener los gastos familiares.

**SALARIO IGUALITARIO**

La lucha por el salario igualitario con respecto a la diferencia de ingreso salarial entre hombre y mujeres ha sido un reto completo, entendemos que la brecha de ingreso mensual que se presenta entre estos es del 17,6% una enorme diferencia frente a una realidad igualitaria en cuestión del trabajo, no solo desde la discusión de género si no desde la realidad en la que todos en este sistema mantenemos las mismas responsabilidades económicas y sociales, lo cual se resume en supervivencia, cualquier peso discriminatorio que sirva como perfilamiento y sea excluyente al

salario igualitario, merece la mayor intervención del estado como máximo ente regulador y protector de políticas públicas y sociales de inclusión. Debido a esto es importante promover el acceso y participación igualitaria de las mujeres y hombre en el mercado laboral, de manera que se mejore la brecha de desigualdad, el nivel económico y la igualdad de género

**PRINCIPALES BRECHAS SALARIALES**

Según el DANE, el 88% de los hogares que aportan al gasto de hogares nacional están ubicados en la zona urbana de las principales ciudades. Casi todas las ciudades principales han tenido una inflación superior al promedio nacional en el último año, principalmente Neiva y las ciudades principales del norte del país (Sincelajo, Riohacha, Valledupar y Santa Marta), que tuvieron crecimiento del IPC por encima de 1,3% en el último periodo, mientras el promedio nacional fue de 0,8%.

La desigualdad es más notoria si se habla de brechas de género: los hogares con jefatura femenina tienen por lo general un solo ingreso salarial, lo que contribuiría a explicar por qué el 3,3% de ellos padecen pobreza multidimensional, mientras entre los hogares con jefatura masculina, esta situación la presenta el 2,2%. Es más llamativo si se analiza la brecha salarial entre hombres y mujeres: en el 2019, la brecha salarial entre hombres y mujeres era del 13% pues mientras ellas ganaban en promedio \$1,07 millones, el promedio del salario de ellos era de \$1,2 millones. En el 2020 la brecha salarial disminuyó al 5%, pero no porque el salario de las mujeres haya incrementado, sino porque los ingresos salariales generales disminuyeron más del 8%. Al momento de este informe, no se tienen consolidados los informes de la brecha salarial del 2021.

Como veníamos desarrollando en salario igualitario la brecha salarial entre hombres es mucho mayor si se discrimina por dominio geográfico, según un informe del DANE emitido en el 2020 con cifras hasta el 2019 Mientras en las cabeceras urbanas esa brecha alcanza el 17,3%, en las zonas rurales alcanza el 34,5%. La brecha también va creciendo en la medida en que crecen los grupos etarios: mientras en el grupo que comprende a las personas entre los 15 y 24 años, la brecha es del 5,4%, en el grupo de 35 a 44 años es del 15% y en el de 55 años o más es de 21,6%. La brecha salarial disminuye en la medida en que aumenta el nivel de formación, pero se acentúa de acuerdo a la cantidad de hijos: en la población sin hijos, la brecha es del 7%, entre la población con hijos es del 14% y esta proporción crece en la medida en que se tiene más hijos. Esto implica que las labores de cuidado aún siguen implicando altas condiciones de desigualdad.

- Frente a estos convenios ratificados tenemos la ley 52 de 1962 al convenio C095 y la ley 18 de 1968 al convenio C099.

Colombia tiene ratificado el Convenio 095 de la OIT, correspondiente a la protección del salario, desde el 7 de junio de 1963, mediante la Ley 52 de 1962 y por disposición del artículo 53 de la constitución política, esta norma internacional hace parte del derecho interno, además la Corte

Constitucional lo ha reconocido dentro del bloque de constitucionalidad y creemos menester precisar en el sentido amplio de la palabra "salario" lo cual habla esta memoria en su artículo 1º del Convenio 95, que únicamente aplica dentro del alcance del mismo convenio, es decir para asegurar la protección del pago efectivo de la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, ya sea escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar, o por servicios que haya prestado o deba prestar.

Las centrales consideramos mantener y garantizar el salario mínimo, el pago efectivo de las prestaciones y remuneraciones, sin embargo, la protección del salario debe establecerse desde la definición amplia contenida en el Convenio.

**LOS COMENTARIOS DE LA COMISION MANIFIESTAN**

1. Artículo 3 de los Convenios núms. 26 y 99. Participación de los interlocutores sociales. La Comisión toma nota de que, en respuesta a las observaciones de la CTC y de la CUT sobre el proceso de fijación del salario mínimo, el Gobierno comunica copia del decreto núm. 2269, de 30 de diciembre de 2017, que establece el salario mínimo legal para 2018. La Comisión toma nota de que, según lo expuesto en la motivación del decreto: i) la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, conformada de manera tripartita, sesionó en plenaria durante varios días en diciembre de 2017, con el fin de fijar de manera concertada el aumento del salario mínimo para 2018, y ii) en sesión de 7 de diciembre de 2017, las centrales obreras (incluyendo la CUT, la CGT y la CTC) y los gremios de empleadores dieron a conocer su posición respecto del incremento del salario mínimo mensual legal vigente.

Frente a este comentario la jurisprudencia de la corte constitucional manifiesta que es deber de los empleadores incrementar anualmente los salarios de sus trabajadores, por lo que el incumplimiento de dicha obligación generaría un enriquecimiento injusto del empleador en detrimento del derecho del empleado a recibir lo justo. La Constitución dispone el deber de actualizar monetariamente el monto de las pensiones, con el fin de proteger a los beneficiarios de esta prestación del fenómeno inflacionario y garantizar así el poder adquisitivo de esta suma de dinero. Para estos efectos, la jurisprudencia constitucional ha establecido la figura de la indexación, la cual se puede aplicar a través de la actualización de la base de liquidación de la prestación o del monto de la mesada pensional reconocida con el reajuste periódico de la misma.

**PROTECCION AL SALARIO**

2. Artículo 1 del Convenio núm. 95. Protección de todos los elementos de la remuneración. En su comentario anterior, la Comisión pidió al Gobierno que comunicara sus comentarios sobre las observaciones de la CTC, la CGT y la CUT que denuncian un fenómeno de «desalarización» en el país, en particular en el sector petrolero, con la conclusión de «pactos de exclusión salarial» en base a las disposiciones del artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo (CST). La Comisión

toma nota de que en su reclamación presentada en 2018, las organizaciones querellantes indican que un «pacto de exclusión salarial» es un pacto individual entre el empleador y el trabajador, en el que se establece que, además del pago del salario, el empleador deposita quincenalmente al fondo de pensión voluntario del trabajador, una suma sin naturaleza salarial denominada «estímulo al ahorro». La Comisión toma nota de que las organizaciones querellantes consideran que el «estímulo al ahorro» constituye salario porque: i) se paga como contraprestación del trabajo; ii) representa en muchos casos más del 40 por ciento del salario, y iii) se paga de manera periódica cada quince días. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el artículo 128 del CST permite que, por acuerdo entre el trabajador y el empleador, algunos pagos realizados al trabajador de mera libertad por parte de su empleador, no constituyan salario. La Comisión recuerda que en aplicación del artículo 1, todos los componentes de la remuneración de los trabajadores, independientemente de su denominación o cálculo, son protegidos por el Convenio, y que el hecho de que una prestación de salario, cualquiera sea su denominación, no se integre en la definición de salario regida en la legislación nacional, no constituye automáticamente una violación del Convenio siempre que la remuneración o ganancia debida, cualquiera que sea su denominación, gocen de la cobertura proporcionada por las disposiciones de los artículos 3 a 15 del Convenio (Estudio General de 2003, Protección del salario, párrafo 47). En estas condiciones, la Comisión considera que los aportes regulares efectuados por los empleadores a los fondos de pensión voluntarios de los trabajadores, denominados «estímulos al ahorro», deben gozar de las protecciones proporcionadas por el Convenio. Al respecto, en relación con las protecciones proporcionadas por el Convenio, la Comisión toma nota de que las organizaciones querellantes alegan que el sistema de «estímulo al ahorro» no cumple con los requisitos de los artículos 5 (pago directo al trabajador), 6 (libertad del trabajador de disponer de su salario), y 15 (inspección) del Convenio. Las organizaciones querellantes consideran que no se cumple con los artículos 5 y 6 por las razones siguientes: i) en vista de la posición dominante del empleador en la relación de trabajo, los trabajadores sabían que si no aceptaban la firma del pacto de exclusión salarial no podían ser susceptibles de ascenso y serían relegados de sus puestos de trabajo; ii) dado que el «estímulo al ahorro» es depositado en el fondo de pensiones, no se paga directamente a los trabajadores, y iii) los trabajadores no pueden disponer de estas sumas en la forma que lo quisieran hacer. En su respuesta, el Gobierno afirma que el pacto de exclusión salarial es libremente aceptado por el trabajador y que su acuerdo se deja consignado en el contrato de trabajo firmado entre las partes. La Comisión recuerda que el artículo 5, prevé que el trabajador interesado puede aceptar un procedimiento diferente al pago directo del salario, y que el artículo 6, se refiere a la libertad del trabajador de disponer de su salario. En estas condiciones, la Comisión considera que los hechos alegados no implican una violación de estos artículos. En relación con el artículo 15, la Comisión toma nota de que las organizaciones querellantes alegan que la inspección del trabajo no investigó de oficio ni sancionó esta práctica. Al respecto, la Comisión observa que algunos casos concretos en relación con todos estos temas están siendo objeto de tratamiento por las jurisdicciones nacionales.

- Finalmente, la Comisión toma nota de que las organizaciones querellantes indican que el hecho de que el «estímulo al ahorro» no tenga carácter salarial tiene consecuencias sobre otros

beneficios sociales, en particular sobre las pensiones, para los cuales se calcula el beneficio en función del monto del salario de los trabajadores. Al respecto, la Comisión observa que este tema no está regulado en el Convenio

**COMENTARIOS DE LAS CENTRALES**

**PREGUNTAS O RETOS QUE SURGEN FRENTE A COMENTARIOS DE LA COMISION DE EXPERTOS**

**1. ¿Qué tanto recoge positivamente al trabajador el artículo 128 del CST frente al fenómeno de desalarización y regulación de todos los elementos de remuneración salarial en específico al “estímulo al ahorro”?**

Entendiendo que, si bien la comisión no lo profundiza, en Colombia la corte habla del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, el cual supone que siempre prevalecen los hechos, sobre los acuerdos formales a los que hayan llegado las partes. Es decir, lo que interesa y será reconocido como válido, no es lo convenido entre el empleador y el trabajador, sino lo que en la práctica sucede dentro del desarrollo de la relación laboral. Lo anterior supone que, si por esencia un pago retribuye el servicio y por lo tanto tiene carácter salarial, no pierde tal condición por el solo hecho que las partes se la nieguen en el acuerdo que suscriban, ¿pues en este caso se aplica el mencionado principio, el cual impide modificar arbitrariamente la naturaleza de los pagos y restarles la connotación de salario a aquellos que realmente sí la tienen.

**2. ¿En materia pensional, que tantas regulaciones o que tan eficiente ha sido el estado colombiano al acatar las recomendaciones de la comisión de expertos, frente a que el estímulo al ahorro que, si bien lo recibe el empleado y es de libre destinación y manejo, este no corresponde a salario y por ende no tiene un valor prestacional al momento de cotizar y liquidar la pensión de vejez?**

La corte suprema de justicia ha reiterado en que una vez de demuestre el fenómeno de estímulo al ahorro este tiene que ser prestacional y en materia pensional se recomienda un reajuste salarial que debían pagarse de manera indexada dado que frente a los valores adeudados por la reliquidación del auxilio de cesantías y las demás prestaciones sociales legales y extralegales, se cancelaría la indemnización moratoria. Frente a esta última, en aplicación del precedente CSJ SL, 6 may. 2010, rad. 36557, indicó que la modificaría, distinguiendo si los actores formularon o no «reclamación administrativa» dentro del plazo legal, y a partir de ello precisó a quienes se les pagaría un día de salario por 24 meses, luego intereses moratorios, y a quienes solo se les pagarían estos últimos.

Frente al tema de estímulo al ahorro existe un debate al manejo de prácticas sobre Pactos de Exclusión Salarial, y teniendo presente la sentencia del 14 de noviembre de 2018 de la Corte

Suprema de Justicia SL5159-2018, MP. se desborda los requisitos que expresamente se consagran en la Ley. En consecuencia, con dicho pronunciamiento, las empresas deberán considerar algunas recomendaciones prácticas.

Del mencionado fallo, se puede extraer la siguiente reflexión, relativa a los dos criterios que definen o delimitan si determinado concepto es o no salarial:

1. Criterio principal: si el pago tiene finalidad o naturaleza salarial y si tiene como causa el trabajo prestado u ofrecido.
2. Criterios auxiliares: habitualidad del pago y proporcionalidad respecto del total de los ingresos.

Así, la Corte concluye que la supuesta destinación específica alegada por la empresa se derrumba con el hecho de que esos auxilios eran traducidos en dinero para que la trabajadora dispusiera de ellos como deseara.

1. Al momento de estructurar pactos de exclusión salarial, deben buscar que la destinación de esos beneficios extralegales coincida con la realidad y que ello sea demostrable.
2. Los auxilios más recomendables son los previstos en la ley, tales como habitación, alimentación y vestuario; su otorgamiento debe ser cerrado. Es decir, que el valor del auxilio o beneficio no salarial debe girarse, como sucede con la medicina prepagada, el colegio, universidad, o tarjetas que pueden ser utilizadas solo para fines alimenticios, como restaurantes o supermercados, etc.
3. Cuando se trate de beneficios que puedan ser administrados directamente por el trabajador, éste debe hacer llegar los documentos que acrediten lo pertinente.

Como quiera que las leyes que regulan el trabajo en Colombia son de orden público y por tanto de obligatorio cumplimiento, es claro que dentro de los anteriores parámetros debe orientarse cualquier decisión que adopten los empleadores, en relación con los pactos de exclusión salarial, pues si bien frente a la estipulación del salario existe libertad para las partes, la misma no es absoluta, al no poder desconocerse los derechos mínimos establecidos en las leyes correspondientes a favor de los trabajadores, ni los principios orientadores del derecho laboral, fundamentalmente aquellos que establecen la favorabilidad en cabeza del trabajador y la primacía de la realidad sobre las formalidades.

La Corte estima que es razonable entender que el artículo *Ibidem* señala que los pactos de desregularización salarial tienen efectos jurídicos cuando las partes del contrato de trabajo así lo acuerden. No obstante, esta hermenéutica es contraria a la Carta Política, ya que afecta normas constitucionales con las cuales debe acompañarse. Ello es el resultado de la aplicación del principio de interpretación conforme de la Constitución, bajo el cual todo análisis de un precepto normativo debe realizarse en armonía con los parámetros superiores. La C-521 de 1995 advirtió que lo acuerdos de exclusión salarial no pueden servir de excusa para vulnerar derechos irrenunciables de los trabajadores.

De acuerdo con lo mencionado, es claro que las partes sí pueden suscribir pactos de exclusión salarial sobre algunos pagos, siempre y cuando se respete la normatividad laboral y constitucional (incluido el principio de la primacía de la realidad sobre las formas). Los pactos mencionados

resultan útiles para precisar la naturaleza de los pagos no salariales y facilitar la identificación de las bases de liquidación de prestaciones sociales, aportes a la seguridad social y parafiscales.

En este orden de ideas, consideramos importante que, para la validez de los acuerdos de exclusión salarial, los respectivos pagos, cumplan con las siguientes condiciones, que señalamos a modo ilustrativo:

- Que no retribuyan de manera directa el servicio prestado por el trabajador.
- Que enmarquen dentro de los casos expresamente excluidos de esta connotación, por la ley.
- Que no sean reconocidos y pagados de manera constante o habitual.
- Que sean otorgados por mera liberalidad del empleador.
- Que su reconocimiento se efectúe por medio de un acuerdo celebrado entre las partes, en el que quede pactada su condición no salarial. En este acuerdo, idealmente debe consignarse la posibilidad que se reserva el empleador de modificar o suprimir el pago, de forma unilateral, sin que sea necesaria la existencia de una condición especial y sin que ello represente desmejora de las condiciones laborales.

3. Artículo 4 del Convenio núm. 95 y artículo 2 del Convenio núm. 99. Pago del salario en especie. La Comisión toma nota de que en sus observaciones la CGT indica que, en el sector agrario, es usual que se incumpla con el máximo establecido por el CST para el pago del salario en especie. La Comisión observa que el artículo 129 del CST limita el pago parcial en especie al 50 por ciento de la totalidad del salario y al 30 por ciento cuando el trabajador devengue el salario mínimo. A este respecto, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre cómo se garantiza en la práctica el cumplimiento con los límites establecidos en la legislación nacional.

**COMENTARIOS DE LAS CENTRALES**

Frente a esto creemos pertinente aclarar que no ha habido mayor avance normativo y es importante señalar que el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo indica que constituye salario “todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio”. Así lo señaló la Corte Constitucional en sentencia T-081 del 24 de febrero de 1997: “En toda relación laboral se generan obligaciones recíprocas para el patrono y para el empleado, pues mientras éste se compromete a poner su capacidad laboral y su esfuerzo físico en favor de la empresa, el primero tiene el deber de retribuirle económicamente por su labor. En ese orden, el salario es la contraprestación que recibe el trabajador por la labor desempeñada y como tal éste tiene el derecho a recibir su remuneración de manera cumplida, oportuna y prestacional.

**Salario en especie**

El salario en especie constituye toda retribución material distinta al dinero que recibe el trabajador como parte de su remuneración salarial y como contraprestación directa del servicio.

De acuerdo con lo anterior, podrían existir créditos ocasionales salariales, si, en efecto, retribuyen el servicio; también dineros que en función del total de los ingresos representen un porcentaje mínimo y, sin embargo, sean salario. Por ello, en esta oportunidad, vale la pena insistir en que el salario se define por su destino: la retribución de la actividad laboral contratada.

4. Artículo 4 de los Convenios núms. 26 y 99, y artículo 15 del Convenio núm. 95. Inspecciones y sanciones. La Comisión toma nota de que en sus observaciones: i) la CTC y la CUT señalan que las sanciones impuestas son muy pocas en comparación con los casos de incumplimiento de las normas sobre salarios, y ii) la CGT denuncia la ausencia de inspección rural efectiva que conlleva a altas tasas de informalidad, así como al incumplimiento del pago del salario mínimo legal vigente. La Comisión toma nota de que el Gobierno: i) proporciona información sobre las acciones preventivas de los inspectores del trabajo, el número de investigaciones iniciadas, las resoluciones ejecutorias y las sanciones impuestas en materia de salario, y ii) detalla los avances logrados en la implementación del Sistema de Información, de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo. La Comisión espera que las medidas adoptadas en este contexto den lugar a progresos en el cumplimiento con las normas en materia de salarios y pide al Gobierno que proporcione información al respecto. También señala que estos temas son examinados en el marco del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y del Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129).

Respuesta: el gobierno nacional que, con respecto a la Tendencia de la generación de empleo en el sector agrario colombiano, precedemos a hacer un análisis de con datos del DANE, DNP, entre otros.

La generación de empleos por la agricultura colombiana (aproximadamente 2,8 millones para el año 2005), ajustada a modelos logísticos o lineales, tiene una tendencia de crecimiento de aproximadamente 40 mil empleos por año. El subsector de producción vegetal (SPV), como se adelantó en la revisión de literatura, es el que más empleos genera, aproximadamente cerca de 2,3 millones para el año 2005 lo cual tiende a crecer, pero este aumento de generación de empleo es por crecimiento empresarial mas no desde una política interna de fortalecimiento del empleo lo cual son aproximadamente 50 mil empleos por año. Por el contrario, el subsector de producción animal (SPA) genera menos empleos (0,5 millones) y su tendencia es de descenso, de aproximadamente 10 mil empleos por año. Si se relaciona a estos dos subsectores. Si se compara la forma de la línea de generación de empleo de agricultura, se observa que esta se asemeja más a la línea de la del SPA que a la del SPV; de donde se deduce que la tendencia de la generación de empleo en la agricultura colombiana está muy influenciada por la tendencia de la generación de empleo en el SPA, y no de una voluntad empresarial de incentivar la formación y generación de empleo centrado una formación profesional integral, que no es posible en el sistema actual que se forma mano de obra barata semicalificada. Las variables que determinan de manera directa la generación de empleo tanto en el SPV como en el SPA son: número de unidades productivas por

subsector, número de productos por subsector, volúmenes de producción por producto, destino de la producción y desarrollo de tecnología por subsector.

El presidente ejecutivo de Fedepalma manifiesta que "Desde Fedepalma se han apoyado estudios que permiten presentar un diagnóstico del tema laboral y salarial de la agroindustria. En 2011, junto con Fedesarrollo, se publicó el estudio Caracterización del empleo en el sector palmicultor colombiano en el cual se analizan las relaciones laborales y su impacto en el bienestar de los trabajadores y en los entornos palmeros. En 2017, se llevó a cabo la Primera Gran Encuesta de Empleo Directo en el sector de la palma de aceite, elaborada por el DANE y, en 2020, en conjunto con Econometría, sirve para entender el contexto de la remuneración de la Palmi-cultura nacional, esclarecer y conocer el panorama del salario mínimo colombiano frente a los demás países productores de palma de aceite y profundizar en las características del salario y su institucionalidad en nuestro país."

Nos preocupa mucho la informalidad laboral en otros sectores como: comercio y servicios donde la sindicalización es muy baja por no decir nula, si bien el sector agrícola como el del Banano, Palma y Piña está muy avanzado, en los sectores antes mencionado hay carencia de formalización, caso muy concreto está en el sector puerto, allí la operación de mano de obra sindicalizada escasamente llegara al 13,5% y su mano de obra o trabajadores está más arriba de los 2.600 empleos directos, de por cierto muy baja teniendo en cuenta que se realizan allí operaciones en tierra y agua que conducen mercancia de exportación e importación, a con más de 23 países alrededor del mundo con tratados de comercio limpio y saludable; eso indica y quiere decir mucho en lo que alimento se refiere".

**1.2 COMENTARIOS DE LA ANDI SOBRE EL CONVENIO DE LOS MÉTODOS PARA LA FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS, 1928 (NÚM 26)**

Se aclara que el texto completo de los comentarios sobre este punto, hacen parte integral de la presente memoria y se encuentran en el anexo 2, adjunto.

«La ANDI resalta los avances significativos en materia de fijación del salario mínimo, los cuales se evidenciaron en la concertación histórica entre gobierno, empleadores y trabajadores durante la negociación del incremento salarial correspondiente para el año 2022. Al igual que todos los años, el gremio participó en las reuniones de la dicha comisión y a través del diálogo social se logró llegar a un acuerdo de forma unánime y antes del tiempo previsto en la ley, se alcanzó a publicar el Decreto 1724 de 2021 a través del cual se estableció la suma de UN MILLÓN DE PESOS (\$1.000.000) correspondiente al salario mínimo mensual vigente para el año 2022, representando un incremento del 10,07%. Este incremento, a su vez, es el porcentaje más alto de los últimos años, teniendo en cuenta que, en términos reales, el incremento fue de 4,81 puntos porcentuales sobre la inflación causada a noviembre de 2021, la que se situó de acuerdo con el DANE, en 5,26%.»

- Elaborar cronograma y plan de trabajo para someterlo a consideración de la Comisión Permanente de Concertación.
- Consensuar en el marco de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales una fórmula que permita, que la fecha de negociación sea posterior a la obtención de todos los datos económicos.

El formulario adoptado por el Consejo de Administración de la OIT, para dar respuestas a memorias, inicialmente referido, fue aprobado en la sesión del 13 de septiembre de 2022, en el marco de la Subcomisión de Asuntos Internacionales, por los siguientes actores:

**EMPLEADORES:**

Asociación Nacional de Empresarios de Colombia- ANDI.  
 Federación Nacional de Comerciantes- FENALCO.  
 Asociación Colombiana de Medianas y Pequeñas Industrias- ACOPI.  
 Sociedad de Agricultores de Colombia- SAC.  
 Asociación Bancaria y de Entidades Financiera De Colombia - ASOBANCARIA

**TRABAJADORES**

Central Unitaria de Trabajadores- CUT.  
 Confederación General de Trabajadores- CGT.  
 Confederación de Trabajadores de Colombia- CTC.

**GOBIERNO**

Ministra del Trabajo de Colombia  
 Viceministro de Relaciones Labores e Inspección

Cordialmente,



**GLORIA BEATRIZ GAVIRIA RAMOS**

Jefe Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales

**1.3 ANÁLISIS DE GOBIERNO**

Con Fundamento en los comentarios anteriores y lo señalado en el literal e) del formulario que a la letra refiere: "Sirvase indicar si ha recibido de las organizaciones interesadas de empleadores o de trabajadores alguna observación, ya sea de carácter general o relacionada con esta memoria o con la precedente, sobre la aplicación práctica de las disposiciones de los convenios en cuestión. En caso afirmativo, sirvase remitir una copia de las observaciones recibidas, **junto con los comentarios que juzgue oportuno formular**"; el Gobierno de Colombia ha identificado los siguientes desafíos y posibles rutas de atención, los cuales no comprometen a los actores sociales (centrales y empresarios); sin embargo es importante señalar que el Gobierno de Colombia continuará avanzando, en el marco de las instituciones de diálogo social establecidas en el país, en la búsqueda de mejores y mayores beneficios en los temas laborales, siempre en consulta con los actores sociales (empleadores y trabajadores).

**AVANCES**

El salario mínimo que entró a regir en el año 2019 fue el producto de la concertación al interior de la Comisión Permanente de Concertación, quien acordó un incremento del 6% por lo que dicho incremento se vio reflejado en el Decreto 2451 del 27 de diciembre de 2018 en el que se dispuso un salario mínimo que ascendió a la suma de OCHOCIENTOS VEININTIOCHO MIL CIENTO DIECISÉIS PESOS.

El salario mínimo que rige a partir del 1 de enero de 2022 es el producto del acuerdo al que llegó la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales el día 14 de diciembre de 2021, en el que se acordó un incremento del salario mínimo que asciende a UN MILLÓN DE PESOS (\$1.000.000.00) y un auxilio de transporte por valor de CIENTO DIECISIETE MIL CIENTO SETENTA Y DOS PESOS (\$117.172.00).

**DESAFÍOS FRENTE A LA REALIDAD Y LA PRÁCTICA**

- Regularizar las sesiones de la Comisión Permanente de Concertación, con una agenda consensuada.
- Buscar que la negociación del salario mínimo inicie una vez se cuente con todos los parámetros observados en la legislación y la jurisprudencia.

Con base en lo señalado por las organizaciones de empleadores y trabajadores, así como en el contexto expuesto en la primera parte de esta memoria, hemos propuesto las siguientes **alternativas**:

**Posibles rutas de atención para superar las brechas:**

**CONTENIDO**

Gaceta número 347 - Miércoles, 19 de abril de 2023

SENADO DE LA REPÚBLICA

INFORMES AL CONGRESO

**Págs.**

Informes al congreso del Ministerio del Trabajo, Memoria (Convenio número 19, Igualdad de Trato, 1993) .....	1
Informes al congreso del Ministerio del Trabajo, Memoria (Convenio número 24, Seguro de enfermedad (Industria) .....	5
Informes al congreso del Ministerio del Trabajo, Memoria (Convenio número 25, Seguro de Enfermedad (Agricultura) .....	13
Informes al congreso del Ministerio del Trabajo, Memoria (Convenio número 26, Métodos para fijar salarios mínimos, 1928) .....	22