

Camara de Representantes  
Secretaría General  
**CORRESPONDENCIA**

**24 AGO 2017**

Radicado No. 2232

Recibido Por: [Firma]  
10:40

Bogotá D.C.,

Doctor  
**JORGE HUMBERTO MANTILLA SERRANO**  
Secretario General  
Cámara de Representantes  
Capitolio Nacional – Primer Piso  
Bogotá D.C.

<b>MINTRABAJO</b>	<b>No. Radicado</b>	08SE201710000000018519
	<b>Fecha</b>	2017-08-22 07:02:01 pm
<b>Remitente</b>	<b>Sede</b>	CENTRALES DT
	<b>Depen</b>	DESPACHO DEL MINISTRO
<b>Destinatario</b>	CAMARA DE REPRESENTANTES	
<b>Anexos</b>	0	<b>Folios</b> 8
 COR08SE201710000000018519		

Al responder por favor citar esté número de radicado

CAMARA DE REPRESENTANTES  
UNIDAD DE CORRESPONDENCIA

**RECIBIDO**

**24 AGO 2017** 2 copias

FIRMA: Nº 12242

HORA: 8:11 am

**ASUNTO:** Respuesta a solicitud con radicado **SG2.1395.17**  
Proposición No. 075 del 23 de mayo de 2017. Talento Humano en el Sector Salud.  
Radicado Min. Trabajo **11EE201710000000043113**

Respetado Doctor Mantilla,

De manera atenta me permito dar respuesta al cuestionario formulado en el marco de la proposición No. 075 respecto a "La situación del Sistema General de Seguridad Social en Salud y el impacto que ha tenido la implementación de la Ley Estatutaria que regula el derecho fundamental a la salud – Ley 1751 de 2015", referido en el oficio señalado en el asunto, en los siguientes términos:

1. ¿Qué actividades ha venido adelantando el Ministerio a su cargo para garantizar que los profesionales de la salud gocen de condiciones laborales justas y dignas, tal y como lo reiteró el art.18 de la ley estatutaria de salud?

El artículo 18 de la Ley 1751 del 16 de Febrero de 2015, Estatutaria de Salud indica:

**"Artículo 18. Respeto a la dignidad de los profesionales y trabajadores de la salud.**  
Los trabajadores, y en general el talento humano en salud, estarán amparados por condiciones laborales justas y dignas, con estabilidad y facilidades para incrementar sus conocimientos, de acuerdo con las necesidades institucionales."

Para dar respuesta es importante tener en cuenta diferentes elementos que hacen parte del actuar del Ministerio, los cuales se exponen de manera separada así:

### 1.1. Inspección, Vigilancia y Control

La actividad de la inspección del trabajo se orienta a vigilar y controlar el cumplimiento de las normas laborales y de las disposiciones sociales, en el sentido de los artículos 17, 485 y 486 del CST<sup>1</sup>, el contenido del Decreto 4108 de 2011 y la Resolución 2143 de 2014 del Ministerio del Trabajo *"Por la cual se asignan competencias a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo"*.

Así mismo, el artículo 1 de la Ley 1610 de 2013 *"Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral"*, establece la competencia general de inspección, vigilancia y control en materia individual del sector privado y en materia colectiva de los sectores público y privado a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social. De conformidad con el artículo 3° de la precitada Ley, son funciones principales de la inspección del trabajo: (i) la función preventiva; (ii) coactiva o de policía administrativa; (iii) conciliadora; (iv) de mejoramiento de la normatividad laboral, y; v) de acompañamiento y garante del cumplimiento de las normas laborales del sistema general de riesgos laborales y de pensiones. El numeral 2° del artículo 3° de la Ley 1610 de 2013 define la función coactiva o de policía administrativa así:

*"2. Función Coactiva o de Policía Administrativa: Como autoridades de policía del trabajo, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad."*

---

<sup>1</sup> **ARTICULO 17. ORGANOS DE CONTROL.** La vigilancia del cumplimiento de las disposiciones sociales está encomendada a las autoridades administrativas del Trabajo.

**ARTICULO 485. AUTORIDADES QUE LOS EJERCITAN.** La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de éste Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen.

**Numeral 1° del ARTÍCULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES.** 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.

En cuanto a las sanciones que se pueden imponer, el primer inciso del numeral 2º del artículo 486 del Código Sustantivo de Trabajo determina:

*“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.”*

Cabe destacar no obstante que de conformidad con la parte final del numeral 1º del artículo 486 del CST, los Inspectores del Trabajo no están facultados: *“(…) para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores”,* lo cual resulta armónico con el inciso 2º del numeral 2º del mismo artículo según el cual *“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”.*

Ahora bien, concretamente en lo que toca al cumplimiento por parte de la Entidad, de las funciones atrás descritas es importante referir lo siguiente:

#### **Estadísticas Generales de Investigaciones y Sanciones Sector Salud. Período 2015-2017**

<b>Información estadística Sector Salud 2015 - JUNIO 2017</b>	
No. Investigaciones adelantadas Sector Salud 2015 - Junio 2017	<b>2512</b>
No. Sanciones impuestas Sector Salud 2015 - Junio 2017	<b>104</b>
Valor Aproximado sanciones impuestas Sector Salud 2015 - Junio 2017	<b>\$12.500.000.000</b>

## 1.2. Acuerdos de Formalización Laboral.

El marco legal de los Acuerdos de Formalización Laboral se encuentra regulado por:

- **Ley 1610 de 2013** “*Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral*”. que en su artículo 13 define esta figura en los siguientes términos

*“Artículo 13. Definición. Acuerdo de Formalización Laboral es aquel suscrito entre uno o varios empleadores y una Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, previo visto bueno del Despacho del Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, en el cual se consignan compromisos de mejora en formalización, mediante la celebración de contratos laborales con vocación de permanencia y tendrán aplicación en las instituciones o empresas públicas y privadas”*

- **Resolución 321 del 14 de febrero de 2013** “*Por la cual se establecen las condiciones y requisitos para la realización de los Acuerdos de Formalización Laboral previstos en el Capítulo II de la Ley 1610 de 2013*”, expedida por el Ministerio del Trabajo.

Concretamente para el Sector Salud:

- **Decreto 1376 del 22 de julio de 2014** “*Por el cual se reglamentan los mecanismos de estructuración de las plantas de empleos de carácter temporal y los Acuerdos de Formalización Laboral en las Empresas Sociales del Estado del orden nacional y territorial y se dictan otras disposiciones*” (Suscrito por MinSalud, DAFP y MinTrabajo)

Es importante precisar que las Empresas Sociales del Estado ESES deben presentar ante la respectiva Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, la propuesta del Acuerdo de Formalización Laboral, con el cumplimiento de todos los requisitos establecidos en el Decreto 1376 del 22 de julio de 2014, con los siguientes documentos:

- **El Estudio o Justificación Técnica y Financiera:** Que contenga el análisis de los servicios a prestar, el estudio del personal necesario para el cumplimiento de la función a desarrollar y el proyecto de manual de funciones y de competencias requerido para el desempeño del empleo y demás requisitos previstos en el artículo 3º del Decreto 1376 de 2014.
- **El Acuerdo de creación expedido por la Junta Directiva de la ESE:** En el cual se aprueba el el Estudio o Justificación Técnica y Financiera y se aprueba la planta de empleo de carácter

temporal de la ESE, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4º del Decreto 1376 de 2014 y literal c. del artículo 2.2.1.2.7. del Decreto 1083 de 2015.

- **El Aval emitido por la Secretario de Salud del Departamento o Distrito:** Las ESES del orden nacional, cumplen este requisito con la presentación del concepto del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la viabilidad presupuestal de la Dirección General del Presupuesto Público Nacional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, como lo dispone el parágrafo del artículo 2.2.1.2.7. del Decreto 1083 de 2015.
- **Certificación de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC):** En la que se indique que no existen listas de elegibles con las cuales se puedan proveer los empleos temporales de la respectiva ESE, de acuerdo con lo señalado en la Circular 005 de 2014 de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), a la cual se hace referencia en los considerandos del presente Acuerdo.

En aplicación de las diferentes normas que se han referido, desde la entrada en vigencia de la Ley Estatutaria de Salud en el año 2015 a la fecha, se han suscrito 8 Acuerdos de Formalización Laboral con Empresas del sector salud, así:

Nº	Dirección Territorial	Empresa	Tipo Empresa	Sector - Actividad Económica	Subsector Económico	Número de Trabajadores Formalizados	Fecha del Acuerdo
1	BARRANCA BERMEJA	UNIDAD CLINICA SAN NICOLAS	Privada	Servicios Sociales y de Salud	Salud	21	21/12/2015
2	BOLIVAR	CLÍNICA BLAS DE LEZO S.A.	Privada	Servicios Sociales y de Salud	Salud	290	28/01/2015
3	CAUCA	A SU SALUD HOME CARE SAS	Privada	Servicios Sociales y de Salud	Salud	57	8/06/2016
4	CAUCA	MEDICINA DOMICILIARIA DE COLOMBIA SAS	Privada	Servicios Sociales y de Salud	Salud	88	21/12/2016

5	QUINDÍO	URPECV SAS	Privada	Servicios Sociales y de Salud	Salud	1	11/11/2016
6	SUCRE	FUNDACION NUEVO SER	Privada	Servicios Sociales y de Salud	Salud	20	21/12/2015
7	UNIDAD DE INVESTIGACIONES ESPECIALES	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JORGE DE PEREIRA	Pública	Servicios Sociales y de Salud	Salud	366	28/07/2015
8	VALLE DEL CAUCA	HOSPITAL DE SAN JUAN DE DIOS	Privada	Actividades de Atención de la Salud Humana y de Asistencia Social	Salud	142	9/08/2017
<b>TOTAL</b>						<b>985</b>	

### 1.3. Riesgos Laborales

En el campo de riesgos laborales, respecto al Sector Salud, es preciso tener en cuenta que se encuentra en funcionamiento la Comisión Nacional de Salud Ocupacional (Hoy Seguridad y Salud en el Trabajo) del Sector Salud, dedicada a desarrollar actividades preventivas que mejore las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, dicha comisión tiene una participación tripartita, y con apoyo de academia, se viene reuniendo cada tres meses; entre su actividad principal para este año está el desarrollo de cartillas de acoso laboral y se tiene programado una jornada académica de reflexión sobre este tema. Durante el año 2017 Se han realizado 2 reuniones con la comisión enfocadas a la elaboración de la "CARTILLA PARA LA PREVENCIÓN DE AGRESIONES Y VIOLENCIA EN TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD", que se encuentra en revisión en el Ministerio de Salud, en la Subdirección de Riesgos Laborales.

Esta Comisión fue creada mediante la Resolución 1478 de 2010, con la cual se conforma la Comisión Nacional de Salud Ocupacional del Sector Salud y determina que este será el organismo operativo para el desarrollo e implementación de las políticas, programas y acciones para el cuidado y la preservación de la salud y la vida de los trabajadores del sector salud, lo anterior, en el marco del Decreto 1530 de 1996, por el cual se reglamentan parcialmente la Ley 100 de 1993, el Decreto 1295 de 1994, en su capítulo V "Promoción y prevención" determinando la conformación de comisiones, para señalar que al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social correspondió reglamentar y fomentar la conformación de comisiones nacionales integradas por representantes de los trabajadores, los empleadores, entidades estatales y otras organizaciones vinculadas con el Sistema General de Riesgos Laborales cuyo objeto será la de hacer de instancias operativas de las políticas y orientaciones del Sistema de Promoción y Prevención de los Riesgos Laborales por actividades de economía nacional o por interés de tipo sectorial.

Así mismo, es importante referir diferentes actividades y desarrollos normativos que se han venido desarrollado con impacto en los diferentes sectores económicos, y que benefician también al talento humano que trabaja en el sector salud:

- 1.3.1. Fue expedido el **Decreto 1563 de 2017**, que permite la afiliación, cotización y cobertura en riesgos laborales al personal del área de la salud que labora de manera autónoma o independiente sin subordinación laboral, como los médicos particulares y en general todos los profesionales del área de la salud que laboran de manera autónoma.
- 1.3.2. El Ministerio del Trabajo por intermedio del Instituto de Evaluación Tecnológica en Salud –IETS, realizó la actualización de las Diez (10) Guías de Atención Integral en Seguridad y Salud en el Trabajo (GATISST), las cuales brindarán recomendaciones soportadas en la mejor evidencia disponible y con un enfoque preventivo.

El proceso de desarrollo de las GATISST concluyó la búsqueda y evaluación de evidencia y generación de recomendaciones, siguiendo una metodología sistemática en la cual se convocó la participación de todos los actores claves del Sistema de Riesgos Laborales como: trabajadores y pacientes, academia, sociedades científicas, administradoras de riesgos laborales (ARL), prestadores de servicios, y empleadores, entre otros. Esta participación cumplió con todos los procedimientos y políticas establecidas para asegurar la transparencia del proceso, que tiene en cuenta las competencias y los potenciales conflictos de interés de cada uno de los actores.

Las Guías de Atención Integral en Seguridad y Salud en el Trabajo (GATISST) que benefician directamente al sector salud son las siguientes:

- Guía Hombro Doloroso
- Guía Asma Ocupacional
- Guía Dermatitis Contacto Ocupacional
- Guía Dolor Lumbar
- Guía Cáncer de Pulmón
- Guía de atención integral de Seguridad y Salud en el Trabajo para desórdenes musculoesqueléticos (DME) de miembros superiores

En la actualidad las Guías se encuentran en fase de diseño y edición, para posterior impresión.

1.3.3. Con la expedición de la **Resolución 3745 del 21 de septiembre de 2015**, se actualizaron los formatos para emitir dictamen y evaluar la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional, originadas por lesiones de riesgos laborales de los trabajadores colombianos y del sector salud.

1.3.4. Se expidió la **Circular 10 de 2017**: Respecto del Reconocimiento y Pago de Incapacidad Temporal, cuando ya hubo Pago de Indemnización o Incapacidad Permanente Parcial (IPP). Dirigida a las entidades administradoras de riesgos laborales, empresas públicas y privadas, trabajadores, personas afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales y Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, con el fin de formular estrategias orientadas a facilitar el reconocimiento de los derechos de las personas en lo que respecta al pago de prestaciones económicas luego de recibir una incapacidad permanente parcial.

1.3.5. El Ministerio del Trabajo expidió la **Resolución 1111 de 2017**, que reglamente los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que pretenden velar por el cumplimiento efectivo de las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento por parte de las empresas y contratantes en materia de riesgos laborales.

Los estándares mínimos reforzarán la protección en salud y vida de más de 10 millones de trabajadores y se aplicarán a más de 670 mil empresas afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales del país con los cuales se pretende disminuir los indicadores de accidentalidad, mortalidad y ausentismo que aqueja a la población trabajadora.

1.3.6. En la actualidad se encuentra en proceso de elaboración, validación con la participación de expertos y diferentes actores del Sistema General de Riesgos Laborales y socialización la Guías uso seguro de sustancias químicas (Benceno, Asbesto, Sílice, Plomo y Radiaciones Ionizantes)



- 1.3.7. Conforme al artículo 18 de la Ley 1751 de 2015, sobre el respeto a la dignidad de los trabajadores para los trabajadores del sector salud en materia de calificación del origen y pérdida de la capacidad laboral el Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, tiene los siguientes aspectos relevantes que benefician a dicho sector que sufren accidentes de trabajo y enfermedades laborales:
- Cuando un trabajador sufre un accidente o se diagnostica una enfermedad laboral la calificación del origen y su pérdida de capacidad laboral tiene unos términos de tiempo el cual no podrá superar los quinientos cuarenta (540) días.
  - La valorización física a los trabajadores por parte de las juntas de calificación de invalidez se hace obligatoria
  - Las audiencias de decisión de las juntas de calificación de invalidez de los integrantes de la junta son privadas
  - Se disminuyeron tiempos para la expedición del dictamen por parte de las juntas de calificación de invalidez
  - En un solo dictamen debe estar registrado el origen, la pérdida de capacidad laboral y su fecha de estructuración disminuyendo en promedio 2 años el proceso de calificación.

#### **1.4. Política Pública de Trabajo Decente**

La Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo en el tema de su competencia y en cumplimiento del artículo 74 del Plan Nacional de Desarrollo, ha venido trabajando en la formulación, diseño, adopción e implementación de la política pública de trabajo decente, con el objeto de promover la generación de empleo, la formalización laboral y la protección de los trabajadores de los sectores público y privado, en este orden de ideas la mencionada Dirección tiene un enfoque nacional abarcando a todos los sectores económicos y productivos del país donde se encuentran incluidos los profesionales de la salud.

En el año 2014 se inician todas las gestiones tendientes a la elaboración de la política pública de trabajo decente orientada a ser incluida en los planes de desarrollo departamentales y municipales.

El tema de trabajo decente ya está en 32 planes de desarrollo departamentales, aprobados por ordenanzas, en 32 planes municipales de desarrollo aprobados por acuerdos de ciudades capitales y otros municipios que acogieron la propuesta.

El 7 de octubre de 2016 se presentan unos lineamientos en el día mundial por el trabajo decente eso permite elaborar bases técnicas., en enero de 2017 se presente en la Comisión

Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, un primer borrador de decreto para recibir sugerencias y se publica en la página del Ministerio para recibir las opiniones sobre el documento.

De abril de 2017 a julio 2017, se ha hecho consolidación de cometarios, se remite un proyecto de decreto a la Oficina Jurídica de Presidencia de la República y se realizan ajustes puntuales sugeridos por el Ministerio de Tecnologías de la Información.

Actualmente, el proyecto de decreto junto con sus bases técnicas, se está poniendo a consideración de las centrales sindicales con el ánimo de concertar las diferentes posiciones y reflejar de la manera más efectiva los principios y las líneas estratégicas de la política como son:

Primero, la generación de trabajo y empleo.

Segundo, protección de los derechos fundamentales del trabajo.

Tercero, promoción de dialogo social,

Cuarto, extensión de la protección y seguridad social y

De la misma manera se está planeando la estrategia de territorialización de la política.

### **1.5. De las estrategias desde la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.**

En sesión de la Subcomisión del Sector Público del 1° de marzo de 2016 se abordó el tema de Carrera administrativa en el Sector Salud y Ciencia y Tecnología.

Respecto del primer tema, el doctor Gerardo Burgos, Secretario General del Ministerio de Salud y Protección Social realizó un informe a los integrantes de la subcomisión respecto de los avances en el proyecto de Ley de Carrera administrativa. Explicó que se adelantaron reuniones con las organizaciones sindicales a fin de concretar el documento contentivo de la exposición de motivos del proyecto de ley y que se definió una revisión de los argumentos constitucionales y legales y se produjo un documento que fue objeto de discusión.

Respecto del tema de Ciencia y Tecnología, el doctor Fernando Ceballos, asesor de la oficina jurídica del Departamento administrativo de la Función Pública, explicó en la misma sesión que se contaba con la exposición de motivos de un proyecto de ley de facultades extraordinarias y se han adelantado reuniones con entidades como Colciencias y las entidades que hacen parte del sector salud y las que pertenecen al Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología, entre las

que se encuentran el Servicio Geológico Colombiano, Invima, Ica, Ideam y el Instituto Nacional de Meteorología.

Haciendo efectivo el trabajo desarrollado, al inicio de la presente legislatura 2017-2018 se radicó el Proyecto de Ley 012 de 2017 Senado, “Por la cual se otorgan facultades extraordinarias pro t mpore al Presidente de la República para expedir un régimen laboral especial para los servidores públicos de las Empresas Sociales del Estado del nivel nacional y territorial y para expedir el Sistema Específico de Carrera Administrativa del personal que presta sus servicios en las entidades que integran el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación y la expedición del sistema de estímulos, capacitación y situaciones administrativas especiales de los servidores públicos vinculados a tales entidades, y se dictan otras disposiciones” que condensa los dos temas trabajados y se encuentra pendiente de asignación de ponentes.

**2.  Qu  información maneja el Ministerio a su cargo sobre la situación de los profesionales de la salud y funcionarios administrativos de la salud que se encuentran vinculados mediante contratos de prestación de servicios u otras modalidades de tercerización laboral?**

Lo primero es precisar que la contratación de prestación de servicios no se equipara con el fenómeno de la tercerización laboral y por tanto, de manera que ante la existencia de esta clase de contratos, no se concluye necesariamente que exista tercerización.

Por otra parte, debe precisarse también que el Ministerio del Trabajo cuenta con información sobre Mercado Laboral a partir de la Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH, producida por el Departamento Administrativo de Estadística – DANE, con base en la cual se da respuesta a los interrogantes formulados; no obstante, es preciso aclarar que dado que la GEIH es una encuesta basada en muestra, algunos cruces y/o desagregaciones de información pueden ser poco representativos respecto al universo, de acuerdo a los lineamientos metodológicos dictados por el DANE por lo cual, en algunos casos no es posible dar cuenta de algunas de las desagregaciones solicitadas.

**a. Discriminen la cantidad de ellos en el sector público y en el sector privado**

La GEIH<sup>2</sup>, permite tener un estimado del número de ocupados en el sector “servicios comunales, sociales y personales”, conjunto que contiene a los profesionales de la salud y a funcionarios administrativos de la salud.

<sup>2</sup> Fuente: GEIH – DANE 2016. Cálculos GIL-SAMPL-DGPESF-Mintrabajo

Para el año 2016 el número de ocupados en el sector servicios es de **4 millones 300 mil**, es decir el 19.5% del total de ocupados a nivel nacional.

Con el objetivo de precisar sobre los profesionales de la salud y funcionarios administrativos de la salud, se realizó filtro mediante la actividad económica realizada de acuerdo a la CIU Rev. 3 adaptada para Colombia (codificación actual de la fuente de información GEIH)

A continuación se relacionan las actividades que se identificaron para dar respuesta a la solicitud:

8511 - Actividades de las instituciones prestadoras de servicios de salud, con internación

8512 - Actividades de la práctica médica

8513 - Actividades de la práctica odontológica

8514 - Actividades de apoyo diagnóstico

8515 - Actividades de apoyo terapéutico

8519 - Otras actividades relacionadas con la salud humana

8531 – 8532 – Servicios sociales con y sin alojamiento, estas hacen referencia a:

- Actividades de atención residencial, para el cuidado de pacientes con retardo mental, enfermedades mentales, y de consumo de sustancias psicoactivas
- Actividades en atención en instituciones para el cuidado de personas mayores y/o discapacitadas
- Otras actividades de atención en instituciones con alojamiento
- Actividades de asistencia social sin alojamiento para personas mayores y discapacitadas
- Otras actividades

De esta manera para 2016 el número de ocupados en servicios sociales y de salud corresponde a **970 mil personas**.

De acuerdo a la información y a la fuente oficial de mercado laboral GEIH – DANE, es necesario mencionar que una persona que trabaja por honorarios o por prestación de servicios, incluye a las personas cuyos ingresos provienen de contratos de prestación de servicio y se denomina honorarios para diferenciarlos del salario (fuente: Metodología y conceptos GEIH-DANE). De acuerdo a lo anterior, se estima que en 2016 hay alrededor de **161 mil** personas trabajaron bajo esta modalidad en el sector de servicios sociales y de salud.

Esta fuente de información no permite identificar de manera discriminada si éstos trabajan en el sector público o privado.

**b. Informe que promedio de tiempo de servicios tienen los profesionales en la salud o funcionarios administrativos de la salud de que trata este numeral.**

De acuerdo a la información estimada a partir de la GEIH-DANE, se permite identificar el promedio de horas trabajada en la semana, sin embargo, no se puede establecer el tiempo de experiencia o la totalidad de tiempo de servicios de esta población.

De acuerdo a lo anterior, los ocupados en servicios sociales y salud trabajan en promedio 48 horas a la semana en el año 2016.

**c. Que políticas de estabilización y regularización laboral se han realizado para que los profesionales de la salud y funcionarios administrativos de la salud, que se encuentran vinculados por contrato de prestación de servicios u otras modalidades de tercerización laboral puedan ingresar a las respectivas plantas de personas mediante vinculación legal y reglamentaria o contratos laborales en el marco del trabajo digno?**

En el marco de la política pública de formalización laboral, orientada a la transformación del trabajo en condiciones precarias a una relación laboral estable, se expide la Ley 1610 de 2013 la cual regula aspectos tales como la inspección del trabajo y la Formalización Laboral, siendo éste último un mecanismo para lograr compromisos que aseguren una relación laboral con vocación de permanencia.

Posteriormente se reglamentó la precitada Ley mediante la expedición de la Resolución 321 de 2013, la cual define las condiciones y requisitos para la realización de los Acuerdos de Formalización Laboral, cuyo objetivo es la generación de empleo formal.

En cuanto a las Empresas Sociales del Estado del orden nacional y territorial en las cuales se encuentran ubicados los hospitales públicos, se expide el Decreto 1376 de 22 de julio de 2014, cuyo objeto es el de fijar los mecanismos de estructuración de plantas de empleos de carácter temporal y la suscripción de Acuerdos de Formalización Laboral como lo dispone la Ley 1610 de 2013 en su artículo 13. A través del mencionado Decreto se concreta la forma como las Empresas Sociales del Estado que prestan el servicio de salud deben vincular a los trabajadores. El resultado es, una cumplidas las condiciones señaladas en la normas, por una parte la adopción de la planta de empleos permanente, y por la otra, la estructuración de las plantas de empleos de carácter

temporal las cuales deben igualmente tener una justificación técnica y financiera acorde con los lineamientos a lo ordenado en los artículos 3, 4, y 5 del Decreto en mención.

Por otra parte, se ha avanzado en la prohibición del mal uso de los contratos civiles que perjudiquen los derechos laborales de los trabajadores. Los esfuerzos en este sentido han sido significativos desde 2010. El artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 prohíbe a los empleadores usar a las Cooperativas de Trabajo Asociado – CTA - para “actividades misionales permanentes” restringiendo también el uso de otro tipo de contratos para misiones permanentes cuando esto afecte los derechos de los trabajadores.

Gracias a la legislación anteriormente mencionada, así como el Decreto 2025 de 2011 que regula el uso de la CTA, la tercerización mediante este tipo de organizaciones ha disminuido un 87% entre 2010 y 2016. El Gobierno de Colombia ha continuado sus esfuerzos para restringir otras formas de tercerización ilegal. El **Decreto 036 de enero de 2016** dccc se expidió para hacer frente al uso de los contratos sindicales como un mecanismo para perjudicar los derechos laborales de los trabajadores. Este decreto ha mostrado resultados significativos en su primer año de implementación dado que durante 2010 y 2015 hubo un incremento permanente de los contratos sindicales, mientras que en 2016 disminuyeron en un 22%.

Se debe tener en cuenta así mismo, el trabajo desarrollado para la formulación y adopción de la Política Pública de Trabajo Decente, a que se hizo referencia en el numeral 1.4. de la presente respuesta.

**d. Informe que quejas o información tiene sobre retrasos en el pago de los respectivos honorarios de las personas de que trata este numeral discriminando el tiempo de retraso y la EPS que ha incurrido en los mismos.**

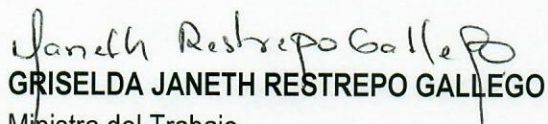
El Ministerio no cuenta con información frente a este aspecto. Se debe tener en cuenta sobre el particular que la forma de cumplimiento y desarrollo de los contratos de prestación de servicios es aspecto que escapa al ejercicio que desarrolla la Entidad, enderezado a la inspección, vigilancia y control de las normas de derecho laboral, régimen no aplicable a la mencionada clase de vinculación; sin perjuicio de la competencia respecto al cumplimiento de las normas en materia de riesgos laborales que corresponde igualmente a un tópico diferente al del cumplimiento temporal de la cancelación de los honorarios por servicios prestados.


- e. ¿Qué propone el Ministerio del Trabajo para estabilizar y regular en condiciones laborales dignas, el trabajo de los profesionales de la salud y personal administrativo de la salud, que presta sus servicios mediante contratos de prestación de servicio o tercerización laboral?

EL Ministerio del Trabajo continuará desarrollando las funciones propias de Inspección, Vigilancia y Control con el fin de salvaguardar los derechos de los trabajadores, en el marco de una relación laboral. Adicionalmente, se debe continuar con la política de formalización laboral que tiene como resultado la transformación del trabajo en condiciones precarias a una relación laboral estable; así mismo se promoverá la política de trabajo decente que persigue la protección de los trabajadores para que desarrollen sus actividades bajo mejores condiciones y con plena garantía de sus derechos.

En los anteriores términos doy respuesta al cuestionario remitido desde el Honorable Congreso de la República.

Respetuoso saludo,

  
**GRISELDA JANETH RESTREPO GALLEGO**  
Ministra del Trabajo

Proyectó: H. Morales. Director de IVC  
Gloria G. Directora (E) de Derechos Fundamentales del Trabajo  
M. Cardozo. Director de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar  
C. Ayala. Dirección de Riesgos Laborales  
Revisó: Piedad F. Jefe Oficina Asesora Jurídica   
O. Sarmiento. Oficina Asesora Jurídica