

Publicidad e informe de observaciones y respuestas de los proyectos específicos de regulación

En cumplimiento del Decreto 1081 de 2015 artículo 2.1.2.1.14. Publicidad e informe de observaciones y respuestas de los proyectos específicos de regulación expedidos con firma del presidente de la República

Datos básicos

Nombre de la entidad	MINISTERIO DEL TRABAJO
Responsable del proceso	EDIER FELIPE GUEVARA ZAMORA, Abogado contratista Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial
Nombre del proyecto de regulación	Por el cual se adiciona el capítulo 3 al título 3 de la parte del libro 2 del decreto 1072 de 2015, para reglamentar el artículo 200 de la Ley 1955 de 2019, referente a la terminación de mutuo acuerdo del procedimiento administrativo sancionatorio laboral.
Objetivo del proyecto de regulación	Regulación artículo 200 Ley 1955 de 2019, Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022 "pacto por Colombia, Pacto por la equidad".
Fecha de publicación del informe	21/06/2022

Descripción de la consulta

Tiempo total de duración de la consulta:	15 días hábiles
Fecha de inicio	22 de marzo de 2022
Fecha de finalización	11 de abril de 2022
Enlace donde estuvo la consulta pública	https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/participe-en-la-construccion-de-normatividad
Canales o medios dispuestos para la difusión del proyecto	Página web del Ministerio
Canales o medios dispuestos para la recepción de comentarios	Correo electrónico: eguevara@mintrabajo.gov.co

Resultados de la consulta

Número de Total de participantes	2		
Número total de comentarios recibidos	8		
Número de comentarios aceptados	2	%	25%
Número de comentarios no aceptadas	6	%	75%
Número total de artículos del proyecto	10		
Número total de artículos del proyecto con comentarios	4	%	40%
Número total de artículos del proyecto modificados	1	%	25%

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
-----	--------------------	-----------	----------------------	--------	-----------------------------

1	8 de abril de 2022	Escuela Nacional Sindical	Permitir que los trabajadores y/o organizaciones sindicales puedan intervenir en la construcción del plan de mejoramiento y/o interponer observaciones o recursos legales, como reposición y apelación respecto a la aceptación o negación del plan de mejoramiento.	No Aceptado	El texto del proyecto de Decreto trae inmerso la participación de los trabajadores o las organizaciones sindicales frente a la posibilidad de informar a la oficina del trabajo de la competencia sobre el incumplimiento o cumplimiento de las medidas indicadas en el plan de mejoramiento (Artículo 2.2.3.3.6. Verificación), ya que como lo indicó el participante, son ellos los directos damnificados del hecho. Sin perjuicio de lo anterior, no se aceptará lo señalado en el comentario, por cuanto le restaría la dirección y la facultad que tiene el inspector del trabajo frente a la construcción del plan de mejoramiento de cara a los derechos objeto de querrela. Como segunda medida, otorgar la posibilidad de intervención o recursos legales dentro del plan de mejoramiento, reduciría el efecto de celeridad e inmediatez que tiene inmerso, ya que su principal fin es que cuando se verifique la voluntad del querrellado o investigado de acogerse a esta figura, se proyecta el plan de mejoramiento por parte del inspector del Ministerio del Trabajo conforme a su experiencia y los derechos laborales vulnerados, para que en un tiempo eficaz se puedan resarcir los derechos laborales.
2	8 de abril de 2022	Escuela Nacional Sindical	Establecer taxativamente que el querellante, trabajadores o sindicatos deben ser notificados de todas las actuaciones que realice el Ministerio del Trabajo en el marco del proceso de suspensión o terminación y en todas las actuaciones administrativas que se realicen frente al plan de mejoramiento.	Aceptado	A criterio del Ministerio del Trabajo, esta situación de conformidad con el debido proceso ya está cubierta, no obstante, se realizará de manera taxativa para mayor claridad.
3	8 de abril de 2022	Escuela Nacional Sindical	se evidencia que la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales constituye el mecanismo tripartito a través del cual el Estado asegura la consulta efectiva de asuntos relacionados con las cuestiones laborales, garantizando que se realice un examen conjunto entre organizaciones de empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés mutuo y generando, a su vez, la obligación por parte de las autoridades públicas acudir a esta Comisión antes de expedir políticas laborales.	Aceptado	De conformidad con esta solicitud y las anteriores realizadas por las organizaciones sindicales, el presente proyecto de ley fue socializado ante la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales en la sesión realizada el 6 de mayo de 2022, en la cual se expuso el alcance del proyecto de decreto, su enfoque y la competencia del Ministerio del Trabajo para su reglamentación.

4	8 de abril de 2022	Escuela Nacional Sindical	<p>la importancia de la agroindustria en el país, por lo que la normativa debe tener un enfoque diferencial hacia el trabajador rural con el fin de garantizar derechos a quienes históricamente no ha tenido la posibilidad de gozar de condiciones laborales dignas. De igual forma, implementar este enfoque permite darle implementación al Acuerdo de Paz suscrito en el 2016 en el punto 1.3.3.5, que establece la necesidad de fortalecer la Inspección, Vigilancia y Control en el trabajo rural en un contexto de construcción de paz.</p>	No aceptado	<p>Sin lugar a duda para el Ministerio del trabajo es indispensable realizar el enfoque diferencial en los diferentes sectores económicos, como ejemplo la agroindustria, sin embargo, la competencia y facultad de reglamentación se encuentra limitada por la ley, ya que si el legislador no consagro la posibilidad de enfoque diferencial, no le es posible al ejecutivo en su facultad reglamentaria extralimitarse en este ejercicio. Sin embargo, dentro de la Inspección, Vigilancia y Control si se realizan acciones a sectores rurales y apartados mediante el programa de inspección móvil, en el cual, además de realizar esta gestión se brinda capacitación tanto a trabajadores como a empleadores sobre derecho laboral.</p>
5	13 de abril de 2022 (Extemporaneo)	Ecopetrol	<p>no acogemos la literalidad del proyecto en el contenido del artículo 2.2.3.3.7. Consideramos que podría ser desproporcionada la imposición de las sanciones que se tienen prevista en el Artículo 2.2.3.3.7 del proyecto del Decreto como efecto del cumplimiento del plan de mejoramiento, en la medida en que, se desconocería de manera inicial el monto de la sanción que se hubiese impuesto de no haber mediado un acuerdo y quedaría a la presunción del tope más alto, lo cual podría resultar desproporcionado frente a la voluntad de resolver el conflicto por las partes a través de un acuerdo.</p> <p>Es de nuestro criterio que, mediando la voluntad de las partes de llegar a un acuerdo, no debería imponerse sanciones, con independencia de la etapa procesal en la que se encuentre la investigación, siempre que, la misma por supuesto, no contenga una decisión sancionatoria ejecutoriada.</p> <p>Con todo, de mantenerse la imposición de sanciones, se sugiere que la liquidación se realice con base en el rango estimativo de la conducta, con los criterios de razonabilidad y proporcionalidad y los demás consagrados en la ley, y se estipule, de manera previa al acuerdo o de la suscripción del plan de mejoramiento, un estimativo del monto de la sanción en caso de incumplimiento para efectos de que exista un reconocimiento por parte del empleador o posible infractor frente a las consecuencia del incumplimiento de la norma. Caso contrario es importante que se precise en el decreto en qué medida se garantizará que el empleador tendrá la posibilidad de promover los recursos de ley, en el evento de que el valor de la sanción supere su capacidad económica para responder a la misma.</p>	No aceptada	<p>En primera medida es preciso señalar que el artículo 200 de la Ley 1955 de 2019 señala de manera directa la reducción de la sanción con base a la etapa procesal en la cual se encuentre el proceso administrativo sancionatorio, por lo cual, fue el legislador quien aceptó esta limitación, por lo cual, esta cartera en su facultad reglamentaria no cuenta con la capacidad jurídica de cambiar o extralimitarse en modificar el texto inicial o lo aporbado. En segunda medida, con el proyecto de ley propuesto, no se presume el tope mas alto, por el contrario se mantienen los criterios de gradución de las sanciones conforme a lo consagrado por la Ley 1610 de 2014 y por último, conforme a los rangos estimativos, en los cuales si bien es cierto en un primer borrador se había indicado el rango, está sería una camisa de fuerza para la discrecionalidad del inspector del trabajo y los mismos critrios de gradución, ya que dentro de la verificación del plan de mejoramiento, no se puede avisorar que otras conductas puedan ser determinantes en caso de incumplimiento, sin embargo, en todo caso las actuaciones realizadas por este Ministerio estaran revestidas de buena fe, el debido proceso y en pro de la función preventiva.</p>

6	13 de abril de 2022 (Extemporaneo)	Ecopetrol	Con todo, es nuestra recomendación que las sanciones deberían aplicarse es en el evento en que se incumpla el plan de mejoramiento y dentro del proceso administrativo sancionatorio que finalmente se adelante con el cumplimiento de todas las etapas siguientes y las garantías procesales.	No aceptada	El proyecto de Decreto planteado, en pro de actuaciones celeres y eficaces, se planteó que una vez se logre verificar el incumplimiento por parte del querellado o investigado del plan de mejoramiento, el inspector del trabajo podrá seguir adelante con la sanción del proceso administrativo sancionatorio, ya que de manera previa este a manifestado y aceptado el incumplimiento de las normas laborales, por lo cual, ante esta situación no tendría que entrar el Estado a verificar el incumplimiento, puesto que de manera libre este presupuesto ya estaría cumplido. Algo similar ocurre dentro de procesos de mayor envergadura y con derechos fundamentales quizá de mayor jerarquía, como lo es en procesos penales ante los denominados "preacuerdos" o incluso ante aceptación de cargos.
7	13 de abril de 2022 (Extemporaneo)	Ecopetrol	no acogemos la literalidad del Artículo 2.2.3.3.6. Consideramos que las observaciones y recomendaciones al Ministerio del Trabajo acerca del cumplimiento o incumplimiento del plan de mejoramiento debe limitarse a las partes intervinientes en el acuerdo o posiblemente involucradas con los efectos del mismo, y no en todos los casos a todos los trabajadores o a las organizaciones sindicales cuando estas no fueron parte dentro de la investigación, por cuanto una intervención que estos realicen con posterioridad podrá afectar los términos del cumplimiento o incluir nuevos aspectos que no fueron considerados al momento de suscribir el acuerdo. La intervención para las observaciones y recomendaciones debe circunscribirse a los sujetos que figuren como partes intervinientes o interesadas en la investigación.	No aceptada	El proyecto de decreto incluye la participación de trabajadores u organizaciones sindicales en la verificación del plan de mejoramiento, ya que estos son en primera medida los que soportaron la vulneración de sus derechos y quienes, en primer pueden señalar si se a cumplido con el plan de mejoramiento, no obstante, esto será un indicativo para el Inspector del trabajo, quien tiene la obligación de solicitar los soportes necesarios y realizar la verificación del cumplimiento. Por lo tanto, para este Ministerio, la participación de los trabajadores u organizaciones sindicales es vital en el ejercicio de esta figura.
8	13 de abril de 2022 (Extemporaneo)	Ecopetrol	se sugiere indicar si la vigencia del decreto (contenida en el artículo 2) aplica incluso para los procesos en curso, o sólo para aquellos que inicien con posterioridad a la vigencia del Decreto.	No aceptada	No se acepta la presente observación por cuanto la vigencia es clara, y sus efectos surtirán despues de la publicación, es decir, para lo procesos que en el momento esten en vigencia, pero sujetos a las etapas procesales en las cuales se encuentren.