



GOBIERNO DE COLOMBIA

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		Angela María Caro Bohórquez - Asesora Despacho Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección			
Nombre del proyecto de regulación		Por el cual se deroga el Capítulo 3 del Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglan			
Objetivo del proyecto de regulación		Derogar el Capítulo 3 del Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del S			
Fecha de publicación del informe					
Descripción de la consulta					
Tiempo total de duración de la consulta:		15 días			
Fecha de inicio		2 de diciembre de 2022			
Fecha de finalización		17 de diciembre 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 MinTrabajo			
Canales o medios dispuestos para la recepción de comentarios		Correo electrónico: acar@mintrabajo.gov.co			
Resultados de la consulta					
Número de Total de participantes		2			
Número total de comentarios recibidos		8			
Número de comentarios aceptados		6	%	75%	
Número de comentarios no aceptados		2	%	33%	
Número total de artículos del proyecto		2			
Número total de artículos del proyecto con comentarios		1	%	50%	
Número total de artículos del proyecto modificados		0	%	0%	
Consolidado de observaciones y respuestas					
No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
1	5 de diciembre de 2022	Marcelo Patiño Flórez - Escuela Nacional Sindical	No se cumplió con la obligación de surtir la consulta ante 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.	No aceptada	La obligación de consulta se surtió ante la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, que en fecha 6 de mayo, sesionó para presentar varios proyectos de decreto, dentro de los que se encontraba este y no gozó de aceptación por parte de la CUT y la CTC
2	5 de diciembre de 2022	Marcelo Patiño Flórez - Escuela Nacional Sindical	Además, invocábamos que las decisiones que estaba tomando el MinTrabajo, en su momento, no estaban cumpliendo con el Convenio 81 de la OIT en su literal b del artículo 5° y la Recomendación 81 en el numeral 4°, establece que la inspección laboral debe tomar medidas pertinentes para fomentar la colaboración de los trabajadores y sus organizaciones. Por lo que el pilar del dialogo social no se estaba cumpliendo ni para la realización del proyecto de decreto ni en el procedimiento que contenía.	Aceptada	El Ministerio del Trabajo encuentra coherencia en esta observación, pues la posibilidad planteada en el actual Decreto 1368 de 2022 excluye de toda participación al querellante y hace ineficaz la inspección del trabajo.
3	15 de diciembre de 2022	Francisco Maltés Tello - CUT	Esta norma debía revestir una mínima consulta por parte de las organizaciones de trabajadores, sin embargo, la materia no tuvo ni siquiera una reunión de discusión entre el Ministerio del Trabajo y las organizaciones de trabajadores, razón por la cual consideramos que es vital que se pueda volver a analizar y construir una propuesta al respecto.	No aceptada	La obligación de consulta se surtió ante la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, que en fecha 6 de mayo, sesionó para presentar varios proyectos de decreto, dentro de los que se encontraba este y no gozó de aceptación por parte de la CUT y la CTC

4	15 de diciembre de 2022	Francisco Maltés Tello - CUT	<p>Participación del Querellante: Este decreto sobre el cual se discute la derogatoria no contempla de ninguna forma la participación del querellante, pues en ninguna parte del acuerdo de suspensión o terminación de la investigación que se propone o se contempla la participación ni del trabajador ni de la organización sindical que hubiesen instaurado la respectiva queja. Esto ha representado una dificultad en los procesos de formalización toda vez que al no contar con la participación de los querellantes y afectados en esos procesos conciliatorios, en diversas oportunidades se ha dejado a los trabajadores que estaban intermediados, bajo contratos laborales cortos e inestables y no los contratos duraderos a los que deberían tener derecho en tal escenario de formalización, precisamente para garantizar que cese la tercerización o reiteración de las violaciones que se venían cometiendo en dichos procesos de tercerización; estos errores en el proceso de formalización se habrían podido evitar o corregirse con la participación del sindicato previa al acuerdo, durante la suscripción del mismo y en el seguimiento de éste. Los mejores ejemplos de acuerdos de formalización logrados hasta ahora en diversas empresas han sido los adelantados por el sindicato con la empresa. Debería contemplarse que el acuerdo solo será posible con la aceptación de quien interpuso la querrela o quien fuere la víctima o sujeto afectado con la violación de normas laborales.</p>	Aceptada	<p>El Ministerio del Trabajo encuentra coherencia en esta observación, pues la posibilidad planteada en el actual Decreto 1368 de 2022 excluye de toda participación al querellante y hace ineficaz la inspección del trabajo. En efecto, el artículo 2.2.3.3.2. del Decreto 1368 de 2022 dispone que este Ministerio puede dar por suspendido o terminado, <u>mediante mutuo acuerdo</u>, una averiguación preliminar o un procedimiento administrativo sancionatorio por violación de normas laborales, diferentes a las relativas a la formalización laboral. El mutuo acuerdo planteado en el decreto que se pretende derogar no se basa en las voluntades de querellante y querrelado, sino de querrelado y Ministerio del Trabajo, dejando por fuera al querellante, trabajador o sindicato, lo que podría conducir a situaciones de no reparación eficaz de las presuntas vulneraciones y a la ineficacia en la inspección del trabajo. En lo que se relaciona con los procesos de formalización laboral, debe tenerse en cuenta que para que el empleador acceda a un acuerdo debe socializar el acuerdo a todos y cada uno de los trabajadores a formalizar, acción que se constituye en un requisito para otorgar el visto bueno por parte del Viceministerio de Relaciones Laborales. Recientemente, a través de Circular 60 de 2022, se ha instruido a los Directores Territoriales que procedan a socializar con las organizaciones sindicales, los acuerdos a suscribir, precisamente para enviar modelos ineficaces de formalización.</p>
5	15 de diciembre de 2022	Francisco Maltés Tello - CUT	<p>PLAZO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE MEJORAMIENTO: De manera general se propone un plazo de un año, sin embargo, estos plazos deberían diferenciarse según el tipo de violación a derechos laborales de la cual trata. Una violación de normas de salud y seguridad en el trabajo, riesgos laborales o temas de acoso laboral, persecución sindical, entre otros, no debería tener un plazo tan largo pues su desconocimiento está poniendo en riesgo la vida y seguridad de los trabajadores; un año o incluso meses de continuidad de la conducta pueden implicar daños irreversibles. Es imprescindible derogar una norma que contiene elementos tan regresivos como estos en cuanto a la participación del querellante y los plazos para el proceso conciliatorio, es necesario que se tengan normas más claras de estipulación del tiempo de duración del acuerdo dependiendo también la gravedad de la conducta y del peligro que la misma implica para el disfrute de los derechos de los trabajadores o para la eventual violación de otros.</p>	Aceptada	<p>El Ministerio del Trabajo encuentra coherencia en esta observación y comparte lo señalado por la CUT. No obstante, el Decreto a derogar no establece plazos de un año, por el contrario, se indica que dentro del plan de mejoramiento debe allegarse un cronograma que contenga el cumplimiento de cada una de las medidas correctivas propuestas en el plan de mejoramiento, lo cual no podrá ser <u>superior a tres (3) meses</u>. En todo caso, hemos encontrado falencias sustanciales en las norma que se pretende derogar, como por ejemplo, el hecho que los querellantes solo puedan tener acceso al plan de mejoramiento, a través de la página web de dicha entidad y no dentro de un ejercicio de diálogo social tripartita.</p>
6	15 de diciembre de 2022	Francisco Maltés Tello - CUT	<p>PROPUESTA DE GARANTÍAS: Claramente no podría cerrarse o suspenderse un proceso por violación de normas laborales sin exigencia previa de garantía de que cese la conducta violatoria y de que no habrá reincidencia. Esta norma no detalla cuales podrían ser las garantías para ello, su derogatoria podrá permitir que en una nueva norma que se expida al respecto se contemple un mecanismo de seguimiento por parte del Ministerio del Trabajo y de las organizaciones sindicales e incluso de otras autoridades dependiendo de la conducta que se trate.</p>	Aceptada	<p>El Ministerio del Trabajo encuentra coherencia en esta observación y comparte lo señalado por la CUT. Resulta claro que la suspensión o terminación de un proceso administrativo sancionatorio no puede dejarse al arbitrio de la generación de un plan de mejoramiento suscrito entre el Ministerio y el empleador, sin la adopción de las garantías suficientes para garantizar el cumplimiento de sus compromisos con los trabajadores.</p>
7	15 de diciembre de 2022	Francisco Maltés Tello - CUT	<p>NO SE HABLA DE REPARACIÓN DE LA CONDUCTA. No podría suspenderse un caso ni mucho menos cerrarlo sin que la conducta violatoria se suspenda y además se repare cuando sea el caso, a la víctima. Por ejemplo, de tratarse de un caso de no pago de salarios, o cotización a la seguridad social, debería primero verificarse que el empleador se ponga al día con el pago hasta la fecha, y hacer el acuerdo respecto de obligaciones futuras. Los acuerdos para la suspensión o terminación del proceso no pueden en ningún caso darse manteniendo la conducta de violación por un tiempo hasta de un año; sino que deben partir de una corrección de la conducta y el acuerdo girar en torno a mejoras o seguimiento de no repetición. Este es entonces otro factor de riesgo y afectación que tiene aquella norma, mayores razones para que exista todo el soporte jurídico para su derogatoria y empezar a pensar en otra regulación para el tema.</p>	Aceptada	<p>El Ministerio del Trabajo encuentra coherencia en esta observación, pues dentro de lo señalado en el Decreto a derogar se señala que el plan de mejoramiento debe contener <i>"Las medidas dirigidas a corregir las conductas violatorias de normas laborales o de seguridad social señaladas en el numeral anterior."</i>, pero sin previa socialización y aprobación por parte del querellante, esta estipulación deja al arbitrio del funcionario instructor las medidas resarcitorias, que puede ser que no le sean beneficiosas al trabajador o sindicato.</p>

8	15 de diciembre de 2022	Francisco Maltés Tello - CUT	<p>Incumple la Unidad de Materia del artículo 200 de la Ley 1955 de 2019: En el caso de las leyes de aprobación del Plan Nacional de Desarrollo, el Principio de Unidad de Materia tiene una connotación diferente que frente a las leyes ordinarias, dada la naturaleza jurídica y las características especiales de las leyes aprobatorias del Plan Nacional de Desarrollo, las cuales según el artículo 339 de la Constitución, modificado por el Acto Legislativo 3 de 2011 se conforman así: "Habrà un Plan Nacional de Desarrollo conformado por una parte general y un plan de inversiones de las entidades públicas del orden nacional. En la parte general se señalarán los propósitos y objetivos nacionales de largo plazo, las metas y prioridades de la acción estatal a mediano plazo y las estrategias y orientaciones generales de la política económica, social y ambiental que serán adoptadas por el Gobierno. El plan de inversiones públicas contendrá los presupuestos plurianuales de los principales programas y proyectos de inversión pública nacional y la especificación de los recursos financieros requeridos para su ejecución, dentro de un marco que garantice la sostenibilidad fiscal (...)"</p>	Aceptada	<p>Aunque el Ministerio del Trabajo comparte el planteamiento señalador por la CUT, encontramos que es esta observación se dirige sobre todo a la inclusión del artículo 200 dentro de la Ley de Plan Nacional de Desarrollo - Ley 1955 de 2019, circunstancia que es de exclusiva competencia de la Corte Constitucional, pero que indudablemente se tiene en cuenta para derogar el decreto 1368 de 2022.</p>
---	-------------------------	------------------------------	---	----------	---