REPÚBLICA DE COLOMBIA

Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

DECRETO NÚMERO DE 2019

( )

"Por el cual se reglamenta el artículo 200 de la ley 1955 de 2019, relativo a la terminación del procedimiento sancionatorio laboral".

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las que le confiere el numeral 2° del artículo 189 de la Constitución Política, el artículo 2.2.2.7.3 del Decreto 1083 de 2015 y los artículos 60,61 Y 62 del Decreto Ley 274 de 2000

CONSIDERANDO:

Que la Ley _PND__ de junio de 2019 dispone:

> ***ARTÍCULO 205°. TERMINACIÓN DEL PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO LABORAL.*** *El Ministerio del Trabajo podrá dar por suspendido o terminado, mediante mutuo acuerdo, un procedimiento administrativo sancionatorio por violación de normas laborales, diferentes a las relativas a la formalización laboral. La terminación por mutuo acuerdo estará condicionada a que los investigados reconozcan el incumplimiento de las normas laborales o de seguridad social integral, y garanticen la implementación por parte de los empleadores investigados, de medidas dirigidas a corregir las causas por las cuales se dio inicio a la actuación administrativa.*
> *Se suspenderá el procedimiento cuando los investigados reconozcan el incumplimiento de las normas y se comprometan a implementar las medidas correctivas mediante un plan de mejoramiento que contenga plazos razonables, no superiores a un (1) año, el cual deberá ser aprobado por el Ministerio del Trabajo. Una vez se implemente el plan de mejoramiento en su totalidad, se dará por terminado el procedimiento.*
> *Si la suspensión por mutuo acuerdo se suscribiere en la etapa de averiguación preliminar no habrá lugar a sanción alguna; si se suscribiera entre la formulación de cargos y la presentación de descargos, la sanción tendrá una rebaja de la mitad; y si se suscribiera entre el período probatorio y la presentación de alegatos, la sanción tendrá una rebaja de una tercera parte. Si no se diere cumplimiento al plan de mejoramiento, se levantará la suspensión y se continuará con las etapas restantes del procedimiento, sin que proceda reducción alguna en la sanción. Este beneficio no procederá en caso de reincidencia de las mismas infracciones.*
> *El Ministerio del Trabajo reglamentará lo atinente a lo estipulado en el presente artículo.*

Que le corresponde al Ministerio del Trabajo reglamentar el procedimiento para suspender o terminar las averiguaciones preliminares o los procedimientos administrativos sancionatorios.

Que, en mérito de lo expuesto,

DECRETA

Artículo 1o. Definición: La terminación de una averiguación preliminar o un procedimiento administrativo sancionatorio laboral por mutuo acuerdo, consiste en la suscripción de un plan de mejoramiento entre uno o varios empleadores y el Ministerio del Trabajo, en el cual se consignan compromisos concretos y evaluables dirigidos a corregir las causas que dieron origen a la actuación administrativa sobre normas laborales y de seguridad social.

Artículo 2º. Objetos:

a) Hacer eficaz el componente de prevención de la labor de Inspección, Vigilancia y Control que ejercen las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, mediante actuaciones dirigidas a las conductas que atenten contra las normas laborales y de seguridad social previstas en el ordenamiento jurídico.

b) Lograr compromisos eficaces de los empleadores para mejorar el cumplimiento de normas laborales y de seguridad social, generando mejores condiciones y conciencia de las garantías laborales.

c) Contribuir al logro de una relación constructiva y de suma de esfuerzos con los empleadores y fortalecer la vigilancia y acompañamiento por parte del Ministerio del Trabajo.

d) Ayudar a descongestionar las Direcciones Territoriales de los múltiples procesos administrativos que se instauran en sus dependencias.

Artículo 3o. Ámbito de aplicación: Este beneficio es aplicable a las averiguaciones preliminares y a los procedimientos administrativos sancionatorios por violación de normas laborales o de seguridad social, salvo las relativas a derechos fundamentales como trabajo infantil o trabajo forzoso y las de intermediación laboral indebida, las cuales pueden ser objeto de un acuerdo de formalización laboral, en los términos de la ley 1610 de 2013.

Parágrafo: El plan de mejoramiento no procederá en los P.A.S. que hayan superado la etapa de la presentación de alegatos de conclusión.

Artículo 4o. Suscripción del plan de mejoramiento: Se procederá al beneficio de la suspensión de la averiguación preliminar o del procedimiento administrativo sancionatorio, cuando el empleador investigado reconozca el incumplimiento de las normas laborales o de seguridad social y garantice la implementación de medidas tendientes a corregir las causas que dieron origen a la actuación administrativa.

Parágrafo 1º: El plan de mejoramiento, deberá constar por escrito, firmado por el Director Territorial competente y él o los empleadores investigados.

Parágrafo 2º: En el evento en que la averiguación preliminar o el procedimiento administrativo sancionatorio se adelante bajo la aplicación del poder preferente, el Coordinador de la Unidad de Investigaciones Especiales quedará facultado para suscribir y verificar un plan de mejoramiento.

Artículo 5o. Contenido del plan de mejoramiento: El plan de mejoramiento deberá contener, por lo menos, los siguientes elementos:

a) El reconocimiento expreso del empleador sobre el incumplimiento de normas laborales y de seguridad social.
b) Las medidas dirigidas a corregir las conductas violatorias de normas laborales o de seguridad social que hayan dado inicio a la actuación administrativa.
c) El plazo que deberá ser razonable, no mayor a un (1) año, para la implementación del plan de mejoramiento.
d) El Cronograma y métodos para la verificación del cumplimiento del plan de mejoramiento.
e) Cuando ya exista procedimiento administrativo sancionatorio, se deberá liquidar el rango estimativo de la conducta, con los criterios de razonabilidad y proporcionalidad y los demás consagrados en la ley.
   No obstante, lo anterior, en el caso de incumplimiento del plan de mejoramiento por parte del empleador, el Ministerio del Trabajo no estará atado al estimativo realizado, quedando en libertad para determinar el monto de la sanción a que haya lugar.
f) La orden de suspensión de la actuación administrativa y su respectivo término, el cual podrá ser prorrogado hasta por un término igual al inicialmente pactado o fraccionado, sin superar el término máximo de un año.

Artículo 6º Incumplimiento plan de mejoramiento: Si no se diere cumplimiento al plan de mejoramiento, se levantará de manera inmediata la suspensión y se continuará con las etapas pertinentes de la actuación administrativa mediante auto que deberá ser notificado al empleador.

Artículo 7º. Efectos del cumplimiento del plan de mejoramiento: Una vez verificado el cumplimiento de los compromisos adoptados en el plan se procederá de la siguiente manera.

a) Si el acuerdo se suscribió en la etapa de averiguación preliminar, se archivará la actuación sin lugar a imponer ninguna sanción.
b) Si se realizó entre la formulación de cargos y la presentación de descargos, la sanción tendrá una rebaja de la mitad;
c) Y si se suscribió entre el periodo probatorio y la presentación de alegatos, la sanción tendrá una rebaja de una tercera parte.

Artículo 8º: Reincidencia de conductas: Este beneficio no procederá en caso de reincidencia de las mismas infracciones.

Artículo 9º: Vigencia. El presente Decreto rige a partir de la fecha de su publicación.

Continuación del Decreto *"Por el cual se reglamenta el artículo 200 de la ley 1955 de 2019 y se reglamenta la* terminación del procedimiento sancionatorio laboral*".*

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C., a

ALICIA VICTORIA ARANGO OLMOS
Ministra del Trabajo