



PROYECTO DE LEY ____ DE 2022¹

“Por medio del cual se modifica y fortalece el sistema de inspección, vigilancia y control laboral”

TÍTULO I SISTEMA DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

Capítulo I. Objetivos y principios

Artículo 1. Objetivo del sistema. Modifica y fortalece el Sistema de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo– IVC- del Ministerio del Trabajo, como función pública que tiene como propósito velar por el cumplimiento de las disposiciones normativas relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de las y los trabajadores en el ejercicio de su trabajo.

Artículo 2. Principios del sistema. Son principios orientadores del sistema los siguientes:

1. Prevalencia de los Derechos Fundamentales. En las relaciones laborales prevalecerá la aplicación y el reconocimiento de los derechos fundamentales reconocidos e inherentes a los trabajadores sobre cualquier otra norma o formalidad.

Las autoridades que hagan parte del IVC, ajustarán sus decisiones a las normas, principios y valores del sistema de derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política y en el sistema internacional de derechos humanos y, en particular, se ceñirá a los Convenios de la O.I.T., y a las recomendaciones, decisiones y determinaciones de la O.I.T que tengan carácter vinculante.

2. Trabajo decente. Las autoridades que hagan parte del IVC garantizan el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales en el trabajo a todos los ciudadanos, en particular: la libertad sindical, el derecho de asociación y negociación colectiva, el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, la creación de empleo decentes, la protección y seguridad social y el diálogo social.

3. Debido proceso. Las actuaciones administrativas se deberán adelantar de conformidad con las normas de procedimiento y competencia establecidas en la Constitución y la ley, con plena garantía de los derechos de defensa y contradicción.

¹ Equipo técnico de redacción: Estefanni Barreto (CUT), Natalia Niño (CTC), Martín Oyola (CGT), Alejandra Trujillo (FESCOL), Iván Daniel Jaramillo (Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario), Mery Laura Perdomo (ILAW Network), Ana María Amado-Sergio Castaño-Víctor Ramírez (Escuela Nacional Sindical), Angélica Palacios-Sandra Muñoz-Carlos Guarnizo (Centro de Solidaridad), Aura María Quiroga-Diana Paola Salcedo (Consultoras independientes), Luciano Sanín (Viva la Ciudadanía).

APOYA:





4. Accesibilidad. Se garantizará la presencia de las autoridades del trabajo en las regiones remotas y apartadas del país o donde no exista presencia permanente de las autoridades del trabajo.

5. Coordinación interinstitucional. Las autoridades que hagan parte del IVC ejercerán sus funciones en plena consonancia con otras autoridades administrativas por fuera del sistema. Trabajarán de forma armónica, con el fin de garantizar que los asuntos a su cargo se gestionen con fundamento en criterios unificados en la interpretación y aplicación de las normas de trabajo.

6. Prevención. Las autoridades que hagan parte del IVC utilizarán mecanismos, instrumentos y políticas con el objetivo de evitar el incumplimiento de las normas laborales, garantizándose así la estabilidad de las relaciones de trabajo mediante el respeto y cumplimiento de las normas de las relaciones de trabajo y de seguridad social integral con énfasis en pensiones y riesgos laborales.

7. Enfoque diferencial. Las autoridades que hagan parte del IVC deberán desarrollar e implementar acciones afirmativas con enfoque diferencial en el caso de trabajadores en estado de vulnerabilidad, para lo cual se deberán tener en cuenta criterios como: el género, el territorio o región, los grupos poblacionales, la edad, la orientación sexual y la condición de discapacidad.

8. Atención y protección prioritaria. Serán sujetos de atención prioritaria en materia laboral además de los señalados en la Ley, las víctimas del conflicto armado, los miembros de los grupos armados reintegrados a la vida civil y la población trabajadora del sector rural.

9. Favorabilidad. Las autoridades que hagan parte del IVC, en el ejercicio de sus funciones, en caso de duda o conflicto, sobre la aplicación de normas vigentes en materia laboral, aplicarán e interpretarán la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

10. Tecnologías de Información TICS. Las autoridades que hagan parte del IVC recurrirán al uso e implementación de servicios tecnológicos, herramientas, métodos de información y demás instrumentos tecnológicos con el fin de optimizar la prestación de los servicios de inspección. El Ministerio del Trabajo propenderá por el continuo suministro de estas herramientas.

11. Control social y educación en derechos. Las autoridades que hagan parte del IVC garantizarán la participación y rendición de cuentas ante los ciudadanos, trabajadores, empleadores y organizaciones sindicales. Para estos efectos, se crearán espacios de concertación a nivel nacional y regional en los que las autoridades oirán a la comunidad sobre los programas que integran la función de inspección, con especial énfasis en el nivel rural.

APOYA:





12. Honestidad. Las autoridades que hagan parte del IVC desempeñaran con diligencia las tareas que tengan asignadas y velarán por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y el resto del ordenamiento jurídico, absteniéndose de incurrir en actos que sean para beneficio propio o de terceros.

Los anteriores principios serán aplicados por las autoridades que hacen parte del IVC en consonancia con los establecidos en la Constitución Política, en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y demás normas que regulen la materia.

Capítulo II Marco normativo de IVC y sujetos de especial protección

Artículo 3. Marco normativo y tratados sobre derechos humanos de los trabajadores. Son parámetros superiores para las autoridades del trabajo, y deben servir como criterios de aplicación e interpretación de las normas laborales y administrativas que rigen sus competencias, en especial, el Convenio 81 de 1947 de la OIT y el Convenio 129 de 1969 de la OIT que contemplan los criterios generales sobre la implementación de un sistema de inspección laboral incluyente y en el sector rural en los Estados partes.

Así mismo, servirán como parámetros y criterios válidos de aplicación e interpretación de los derechos contenidos en los instrumentos internacionales que consagran derechos en favor de los trabajadores, las recomendaciones o instrucciones que los organismos internacionales definan, así como las orientaciones, directrices y reglas que las autoridades del IVC adopten.

Artículo 4. Población vulnerable como sujetos de especial protección en el IVC. Para efectos de este Decreto Ley, serán destinatarios de especial protección por parte de las autoridades del IVC:

Los Niños Niñas y Adolescentes trabajadores; las mujeres embarazadas, lactantes o cabeza de familia; los trabajadores con limitaciones físicas, mentales o sensoriales; los adultos mayores que realicen alguna actividad laboral; las víctimas del conflicto armado; la población desplazada; los excombatientes de grupos armados al margen de la Ley reinsertados a la vida civil; trabajadores migrantes; padres cabeza de familia a cargo de menores de edad o personas en condición de dependencia, campesinos y trabajadores de la actividad agrícola, los y las trabajadores domésticas, y demás grupos que por su condición sean especialmente vulnerables.

TÍTULO II ESTRUCTURA Y COMPONENTES DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL –IVC-

Capítulo I Componentes

APOYA:





Artículo 5. Componentes del Sistema de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control. En consonancia con los principios que se definen en el presente Decreto, hacen parte del IVC:

A. Componente jurídico:

1. Las normas, principios y orientaciones contenidas en las normas internacionales del Trabajo, Tratados Internacionales DESCA y otros instrumentos internacionales, Constitución Política, en el Código Sustantivo del Trabajo, el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, disposiciones legales que regulen la materia y normas reglamentarias que las desarrollen.

B. Componente institucional:

1. El Despacho del Ministro/a de Trabajo.
2. El Despacho del Viceministro/a de Relaciones Laborales e Inspección.
3. La Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio de Trabajo, junto con sus áreas.
4. La Dirección de Riesgos Laborales
5. Las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales del Ministerio del Trabajo, junto con sus áreas.
6. La Unidad de Investigaciones Especiales.
7. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.
8. Fondo de Riesgos Laborales.

C. Componente social:

1. Las organizaciones sindicales, comunitarias de trabajadores o empleadores, y cualquier forma de asociación de trabajadores que guarden relación con las actuaciones adelantadas en el IVC.
2. Los Gremios Empresariales.
3. Las organizaciones comunitarias de cualquier orden que guarden relación con las actuaciones adelantadas en el IVC
4. Las demás autoridades administrativas, así como particulares que guarden relación con el desarrollo y promoción de las relaciones de trabajo.

Las autoridades administrativas y las entidades públicas por fuera del sector trabajo cumplirán sus funciones constitucionales, legales y reglamentarias, sin perjuicio del principio de colaboración administrativa que las vincula con las autoridades que hacen parte del IVC.

APOYA:





Capítulo II. Autoridades del IVC

Artículo 6. Ministro/a del Trabajo. Corresponde al Despacho del Ministro del Trabajo la dirección estratégica del Sistema de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control.

De igual forma, corresponde al Ministro/a de Trabajo dirigir y orientar la formulación, adopción y evaluación de la prevención, inspección, vigilancia y control de las relaciones de trabajo a nivel nacional y regional, en cuyo ámbito se comprende las autoridades del trabajo, los procedimientos especiales, los recursos monetarios, servicios, programas e instituciones que integran el IVC.

Artículo 7. Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección. El Despacho del Viceministro/a de Relaciones Laborales e Inspección dictará, conforme a las determinaciones y orientaciones del Ministro del Trabajo, los lineamientos y directrices necesarios para adecuar y desarrollar el Sistema de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del sector trabajo, a nivel nacional y con enfoque territorial.

Artículo 8. Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo. La Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo, atenderá los siguientes asuntos, sin perjuicio de las demás funciones que le atribuye el Decreto 4108 de 2011:

1. facilitará información técnica y asesoría a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales.
2. Definirá los aspectos inter-orgánicos de los procedimientos que guían las actuaciones de las autoridades de policía administrativa en lo laboral.
3. Organizará periódicamente cronogramas de intervención por parte de la Inspección del Trabajo en los diferentes sectores, teniendo en cuenta las características y situaciones propias de cada región y los compromisos que se hayan asumidos con organismos internacionales, en la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales y las respectivas Subcomisiones Departamentales.

En dichos cronogramas prevalecerá la intervención a zonas rurales del país, de conformidad con los parámetros previstos en el Convenio 129 de la OIT y se buscará que la medida progresivamente se extienda a todos los departamentos del país.

4. Unificará los criterios jurídicos en asuntos de la competencia de IVC, de forma tal que las oficinas territoriales y especiales se ciñan a las mismas directrices de competencia y fondo.
5. Apoyará a la Secretaria General del Ministerio de Trabajo en la optimización de los recursos que se asignen a las Direcciones Territoriales y

APOYA:





Oficinas Especiales para lo cual emitirá recomendaciones teniendo en cuenta factores como carga laboral, conflictividad, sectores críticos entre otros.

6. Adelantará la caracterización respecto de las diferentes formas laborales que se desarrollan en las zonas rurales del país.

7. Generará espacios con los actores del sector del trabajo con el fin de socializar las problemáticas evidenciadas, así como los resultados de la gestión del Sistema de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control.

8. Atenderá y tomará las acciones que sean de su competencia respecto del informe anual que presentan los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social sobre las dificultades y logros de su gestión, así como de las recomendaciones pertinentes.

9. Desarrollará estrategias de intervención en conjunto con las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales que permita la prevención y protección de poblaciones de trabajadores vulnerables con un mayor énfasis en lo rural.

Artículo 9. Dirección de Riesgos Laborales: La Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, atenderá los siguientes asuntos, sin perjuicio de las demás funciones que le atribuye el Decreto 4108 de 2011 y demás normas que la complementen, modifiquen o adicionen:

1. Proponer la regulación para la inspección, vigilancia y control de los aspectos relacionados con la administración, prevención, atención, control de los riesgos laborales y la organización de los servicios de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales que adelanten las entidades administradoras de riesgos laborales.

2. Identificar sectores prioritarios de intervención en materia de Inspección del Trabajo en Riesgos Laborales y proponer un plan de acción.

3. Prestar apoyo técnico a los actores del IVC, en las materias relacionadas con Riesgos Laborales.

Artículo 10. Modifíquese el artículo 3 de la ley 1610 de 2013, quedará así:

“Inspector de Trabajo y Seguridad Social. El Inspector de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con el artículo 3 del Convenio 81 de la OIT, como Autoridad de Policía del Trabajo, en ejercicio de la Inspección fija o móvil, ejercerá principalmente las siguientes funciones y únicamente podrá realizar funciones relacionadas con éstas:

APOYA:





1. Función Preventiva: Que propende porque todas las normas de carácter sociolaboral se cumplan a cabalidad, adoptando medidas que garanticen los derechos del trabajo, y eviten posibles conflictos entre empleadores y trabajadores.
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, sistema general de riesgos laborales y de pensiones; aplicando siempre el principio de proporcionalidad.
3. Función de mejoramiento de la normatividad laboral: Mediante la implementación de iniciativas que permitan superar los vacíos y las deficiencias procedimentales que se presentan en la aplicación de las disposiciones legales vigentes”.

Artículo 11. Ampliación de la planta de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social. Dentro de los 6 meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio adelantará, ante del Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio de Hacienda, el procedimiento requerido para la ampliación de planta de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y se cumpla con las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo y los estándares de países OCDE, esto es, contar con un Inspector/a por cada diez mil (10.000) trabajadores/as en Colombia.

La ampliación de planta de personal podrá realizarse de forma paulatina, de modo que se realicen los procedimientos necesarios y suficientes para contar con al menos 100 nuevos inspectores por cada año hasta cumplir la meta establecida en el inciso anterior.

Debe garantizarse en todo caso que los cargos creados de inspectores del trabajo sean suplidos con empleados públicos de carrera administrativa en los términos de la ley 909 de 2004 y al artículo 06 del Convenio 81 de OIT.

Artículo 12. Estructura funcional del Ministerio del Trabajo respecto del IVC. En las Direcciones Territoriales creadas en el Ministerio del Trabajo se agruparán los Inspectores de Trabajo según el criterio que se tenga en cuenta para la creación de las mismas. Corresponde al Ministro del Trabajo la organización y reorganización de su estructura orientada a la carrera administrativa de inspector.

Igual criterio se seguirá cuando se organicen Oficinas Especiales de Trabajo para atender los asuntos de competencia del Ministerio en una determinada región. En todo caso, estas Oficinas Especiales de Trabajo, cumplirán las funciones señaladas para las Direcciones Territoriales.

El Ministro del Trabajo podrá crear y organizar, con carácter permanente o transitorio, grupos internos de trabajo en las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales. En el acto de creación de tales grupos se determinarán las tareas que deberán cumplir y las consiguientes responsabilidades y las demás normas necesarias para su funcionamiento.

APOYA:





Las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales, junto con los grupos internos de trabajo que se llegasen a crear y las Inspecciones del Trabajo, así como los Directores Territoriales y Coordinadores de Grupos Internos de Trabajo se entenderán incorporados al IVC y serán autoridades cuando el Ministro así lo determine.

Artículo 13. Destinación de los recursos del Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la seguridad social-FIVICOT. Los recursos del FIVICOT solo podrán ser destinados al cumplimiento de las funciones contempladas en el artículo 3 de la Ley 1610 de 2013, modificada por la presente ley.

Con recursos del FIVICOT, el Ministerio del Trabajo deberán financiar además los gastos de desplazamiento y viáticos a los Inspectores de Trabajo que permitan adelantar acciones de inspección, vigilancia y control, así mismo.

TÍTULO III PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS ESPECIALES Y COMPETENCIAS DE LAS AUTORIDADES DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Capítulo I. Investigación Administrativo Laboral

Artículo 14. Facultad del Inspector de Trabajo y Seguridad Social para inspeccionar el lugar de trabajo. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social son autoridades de policía administrativa del trabajo en el territorio de su jurisdicción. Tienen a su cargo las funciones de prevención, inspección, vigilancia y control de las normas laborales y de riesgos laborales.

Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social tienen el deber de realizar visitas con o sin previo aviso y en cualquier día, a todo centro de trabajo o empresas, con plena identificación, así como, hacer comparecer a sus 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.

Las visitas se podrán realizar sin que la clase de riesgo, adscrita al centro de trabajo o empresa, los elementos de protección personal, el carácter del empleador o cualquier otro factor constituya un impedimento para el ingreso de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social. La negativa a permitir el ingreso del inspector al lugar de trabajo tendrá como consecuencia que los hechos susceptibles de confesión se presuman como ciertos en la investigación administrativo laboral. Cuando los hechos no admitan prueba de confesión, la renuencia se entenderá como indicio grave en contra del empleador.

Parágrafo: Inspección puertas adentro con consentimiento del empleador. El inspector, en el caso de inspección de trabajo del servicio doméstico, solicitará inspeccionar puertas adentro del hogar del empleador previo consentimiento informado del residente sin

APOYA:





dependen en primera instancia de una autorización judicial, y con acompañamiento de la organización sindical.

En caso de que el empleador no emita consentimiento para el ingreso al domicilio estará obligado a suministrar la información que el inspector solicite, a comparecer mediante cita previa y a conceder el permiso para que él o la trabajadora pueda ser entrevistada. En el caso de renuencia del empleador, de permitir el ingreso a su residencia lugar del trabajo de la trabajadora doméstica, el inspector podrá solicitar orden judicial con llamado de urgencia, ante jueces laborales de única instancia o quienes hagan sus veces en su ausencia.

Artículo 15. Investigación Administrativo Laboral. Las autoridades administrativas del trabajo que tengan asignada la facultad coercitiva por disposición del Ministerio del Trabajo, adelantarán investigaciones administrativas laborales de carácter especial en los términos señalados en la presente Ley, salvo que la presente norma o cualquier otra establezca procedimiento diferente para alguna materia, las disposiciones no reguladas se sujetarán a lo establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

La autoridad del trabajo tiene prohibido adoptar decisiones que hagan nugatorio el ejercicio de los derechos de los trabajadores, así como decisiones inhibitorias.

Las Investigaciones Administrativas Laborales se encuentran compuestas por dos etapas, la averiguación preliminar y el procedimiento administrativo sancionatorio laboral.

Artículo 16. Inicio de las actuaciones. Las actuaciones administrativas de naturaleza sancionatoria podrán iniciarse de oficio o a solicitud de parte.

En caso en que se inicie a solicitud de parte, ésta podrá realizarse de forma verbal o por escrito, a través de medios digitales, con o sin la identificación del solicitante; tal solicitud no requiere ninguna formalidad.

Artículo 17. Confidencialidad. Toda queja presentada al IVC gozará de reserva legal. La persona que interpone la querrela goza de confidencialidad, sin que medie requisito alguno.

Capítulo .II. Etapa de Averiguación Preliminar

Artículo 18. Procedencia, fines y trámite de la Averiguación Preliminar. En caso de duda sobre la procedencia de la etapa del Procedimiento Administrativo Sancionatorio, excepcionalmente se ordenará la etapa de Averiguación Preliminar.

La Averiguación Preliminar tendrá como fin determinar si a través de los hechos que originaron el inicio de la actuación, se ha cometido una infracción a una norma laboral de contenido individual o colectivo y de Riesgos Laborales.

APOYA:





La Averiguación Preliminar tendrá una duración de hasta tres (3) meses. Etapa que iniciará con un auto de apertura formal y culminará, ya sea, con resolución de archivo definitivo o con el auto de formulación de cargos. Contra la resolución de archivo proceden los recursos de reposición y apelación en los términos establecidos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

El funcionario competente para adelantar la Averiguación Preliminar hará uso de los medios de prueba legalmente reconocidos sin requisitos especiales. Los Inspectores de Trabajo asignados al conocimiento de la Averiguación Preliminar, podrán oír en exposición libre al querellado, que se practicará en presencia de su defensor, si así lo decidiese, de igual forma, podrán tomar declaraciones a los trabajadores, sin presencia de los empleadores o contratantes, sin que con esto se afecte el debido proceso. El interesado podrá solicitar la práctica de pruebas.

El interesado contará con la oportunidad de revisar el expediente y controvertir las pruebas que se hayan aportado o las practicadas dentro de la Averiguación Preliminar, hasta antes que se dicte una decisión.

El término para la práctica de las pruebas dentro de una Averiguación Preliminar será de un término no mayor a treinta (30) días hábiles. Contra el acto que determine las pruebas no proceden recursos. Serán admisibles todos los medios de prueba señalados en el Código General del Proceso.

Dado que las autoridades administrativas del trabajo no pueden definir controversias o declarar derechos, en la Averiguación Preliminar el funcionario competente tendrá que verificar si el asunto puesto en consideración es de competencia de la jurisdicción ordinaria y de ser así procederá de manera inmediata a proferir auto de archivo definitivo, informándole de manera clara y expresa al querellante sobre el motivo de la decisión, y la ruta institucional a seguir para solucionar de forma efectiva su problema jurídico.

Durante el periodo de la averiguación preliminar el funcionario competente podrá imponer las medidas preventivas a las que se refiere los artículos 60 y 61 de este Decreto Ley.

Capítulo III. Procedimiento Administrativo Sancionatorio Laboral

Artículo 19. Formulación de Cargos. Si el funcionario competente encuentra méritos suficientes ya sea por la querrela presentada o por la averiguación preliminar adelantada se emitirá acto de administrativo de formulación de cargos, con el cual se da inicio a la etapa del Procedimiento Administrativo Sancionatorio.

Artículo 20. Contenido del auto de formulación de cargos. El auto de formulación de cargos deberá contener como mínimo los siguientes elementos:

APOYA:





1. Identificación de las personas naturales o jurídicas objeto del procedimiento.
2. Relación de los hechos que originan el procedimiento con precisión y claridad.
3. La denominación de cada uno de los cargos formulados.
4. El análisis de las pruebas que fundamentan cada uno de los cargos formulados
5. Las normas presuntamente vulneradas con precisión y claridad.
6. Las sanciones o medidas que serían procedentes en caso de evidenciarse la infracción.

Contra el auto de formulación de cargos no procede recurso alguno.

Artículo 21. Notificación del auto de formulación de cargos. El auto de formulación de cargos se notificará a los investigados en los términos descritos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Contra dicho auto no proceden recursos.

Artículo 22. Término para presentar descargos. Notificado el auto de formulación de cargos los investigados podrán, dentro de los diez (10) días siguientes, presentar sus descargos en forma escrita y solicitar o aportar las pruebas que pretendan hacer valer. Dentro de este término el expediente queda a disposición del investigado.

Artículo 23. Pruebas. Dentro de la investigación se podrá practicar las pruebas necesarias de oficio que se consideren conducentes y pertinentes por la autoridad del trabajo, dentro de la libre apreciación de la prueba, para decidir el procedimiento administrativo.

La autoridad del trabajo podrá de manera motivada rechazar la solicitud de pruebas que sean inconducentes, impertinentes y superfluas y no se atenderán las practicadas ilegalmente.

Artículo 24. Periodo Probatorio. Cuando deban practicarse pruebas se señalará mediante auto, un término no mayor a treinta (30) días. Cuando sean tres (3) o más los investigados, el termino probatorio podrá ser hasta de sesenta (60) días. El señalado auto también indicará los funcionarios comisionados para la práctica de las mismas. Contra el auto que decide la práctica de pruebas no procede recurso alguno.

Artículo 25. Medios Probatorios. Serán válidos y tenidos en cuenta dentro del procedimiento sancionatorio como medios de prueba, todos los que se reconozcan en el Código General del Proceso.

Artículo 26. Consideraciones Especiales frente a los Medios Probatorios. Sin perjuicio de lo anterior, donde en el Código General del Proceso se diga Inspección Judicial, se entenderá para efectos de esta Ley, Visita de Inspección. El Ministerio del Trabajo de ser necesario reglamentará internamente los procedimientos que deban adelantarse para el desarrollo de dichas visitas.

APOYA:





Se podrá interrogar a los trabajadores, al empleador o terceros para esclarecer los hechos; a igual que se deberá contar en el caso de existencia de organización sindical con la presencia del sindicato en la visita de inspección. Dentro de un Procedimiento Administrativo Sancionatorio los testimonios se adelantarán con las formalidades establecidas en el Código General del Proceso.

La parte que haya solicitado el testimonio deberá procurar la comparecencia del testigo y tendrá a su cargo los gastos que se generen respecto de su movilización. Si el testimonio es decretado de oficio, los gastos de traslado serán a costa del testigo, aun así, cuando el testigo no cuente con los medios o el traslado sea por fuera del lugar de su domicilio la autoridad del trabajo, podrá solicitar la colaboración de funcionarios del Ministerio del Trabajo cercanos al domicilio del testigo o de autoridades, tales como, la policía nacional, la personería, los Alcaldes Municipales, entre otros, para que pueda ser tomado el testimonio, previo aviso a las partes. En aquellos casos, donde el testimonio pueda ser tomado con el uso de tecnologías de información, así deberá hacerse.

El testigo que no comparezca a la citación y no presente causa justificativa de su inasistencia dentro de los tres (3) días siguientes, se le impondrá multa de uno (1) a cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes, con destino al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección del Trabajo.

Tratándose de una prueba pericial, si la misma es solicitada por parte del investigado, será este quien asuma los costos asociados con la práctica de la misma, si la prueba es decretada de oficio, la autoridad del trabajo acudirá en primer lugar a autoridades públicas, para que sean estas quienes determinen de manera inmediata y sin posibilidad de negación, el funcionario que ejercerá el peritazgo de acuerdo al conocimiento o especialidad requerida. Si el tema no pudiera ser conocido por autoridad pública, dada la materia, se procederá a la búsqueda de colaboración por parte de terceros privados, que en todo caso lo harán de manera gratuita. La no presentación del dictamen por parte del perito, acarreará sanciones de uno (1) a cinco (5) salarios mínimos legales mensuales con destino al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección del Trabajo. Si el perito designado de manera oficiosa demuestra que el adelanto del peritazgo solicitado por la autoridad del trabajo, tiene costos muy elevados, para que el mismo sea asumido de forma gratuita, quedará exento, previa valoración de la autoridad, de la presentación de su dictamen y de la sanción correspondiente.

En todo caso, presentado el dictamen pericial, el mismo quedará a disposición de las partes para su consulta y contradicción, para esto último, no se requerirá la asistencia del perito a ninguna audiencia o actuación adicional posterior. Las demás consideraciones frente a la forma de desarrollo de esta prueba, se hará conforme a lo establecido en el Código General del Proceso.

APOYA:





La prueba pericial, de que trata el inciso segundo del art. 4 de la ley 1610 de 2013, debe ser allegada al procedimiento administrativo en el período probatorio y recibir el mismo trámite que las demás.

Artículo 27. Alegatos de Conclusión. Vencido el periodo probatorio se trasladará la actuación al investigado por tres (3) días hábiles para que alegue de conclusión.

Artículo 28. Contenido del acto administrativo de decisión. Los actos administrativos que se profieran, dentro de la función sancionatoria, deberán contener una parte considerativa y una resolutive. Se proferirá dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de los alegatos de conclusión.

El acto administrativo que ponga fin al procedimiento administrativo de carácter sancionatorio deberá contener:

1. La individualización de la persona natural o jurídica a sancionar.
2. Resumen y análisis de hechos.
3. Análisis y la valoración jurídica de las pruebas respecto de los cargos, de los descargos y de las alegaciones que hubieren sido presentadas.
4. Las normas infringidas con los hechos probados.
5. La Gravedad de la infracción y la graduación de la sanción, de ser el caso.
6. La decisión final de archivo o sanción y la correspondiente fundamentación.

En caso en que se evidencie la existencia de Intermediación Laboral Ilegal, el inspector del trabajo deberá informar a la Superintendencia de Economía Solidaria acerca de las Cooperativas de Trabajo Asociado o Pre-cooperativas que operen como intermediarias.

Las resoluciones de carácter sancionatorio que impongan los funcionarios del Ministerio del Trabajo prestarán merito ejecutivo.

Artículo 29. Graduación de las sanciones. Las sanciones en materia de relaciones individuales de trabajo, colectivas del trabajo, pensiones y demás actos que afecten las relaciones laborales, se graduarán atendiendo los siguientes criterios, en cuanto resultaran aplicables:

1. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.
2. Beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero.
3. Reincidencia en la comisión de la infracción.
4. Resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión.
5. Utilización de medios fraudulentos o utilización de persona interpuesta para ocultar la infracción u ocultar sus efectos.
6. Grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.
7. Renuencia o desacato en el cumplimiento de las órdenes impartidas por la autoridad competente.

APOYA:





8. Reconocimiento o aceptación expresa de la infracción antes del decreto de pruebas.
9. Grave violación a los Derechos Humanos de los trabajadores.

Cuando se trate de sanciones en materia de riesgos laborales se tendrán en cuenta, además, los siguientes criterios:

1. La ausencia o deficiencia de las actividades de promoción y prevención.
2. La proporcionalidad y razonabilidad conforme al número de trabajadores y el valor de los activos de la empresa.
3. El incumplimiento de los correctivos y recomendaciones en las actividades de promoción y prevención por parte de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) o el Ministerio del Trabajo.
4. La muerte del trabajador.

Artículo 30. Gravedad de la Infracción. El Ministerio del Trabajo reglamentará mediante Resolución dentro de los seis (6) meses siguientes a la publicación de la presente ley, la forma como se atenderá la gravedad de la infracción en los actos de carácter sancionatorio cuya materia sea distinta a la de Riesgos Laborales y de estimarse necesario expedirá la tabla de dosificación de las sanciones respecto de los criterios de gravedad de la infracción.

Artículo 31. Criterio de proporcionalidad y razonabilidad para la cuantificación de la sanción. El Ministro de Trabajo regulará los criterios de proporcionalidad y razonabilidad en la aplicación del régimen sancionatorio deberá tener en cuenta el tamaño de la empresa, el número de trabajadores, los activos totales; así como la conducta desplegada por el infractor; la gravedad y el impacto de la conducta.

Artículo 32. Sanciones. Modifíquese el numeral 2 del artículo 486 del Código sustantivo del trabajo, modificado por el artículo 7 de la ley 1610 de 2013., quedara así:

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, para todo tipo de infracción investigada de oficio o mediante querrela.

Esta multa será cobrada por la Dian con destinación al FIVICOT.

Artículo 33. Notificación de la Decisión. Los actos administrativos de carácter sancionatorio, así como los de archivo, serán notificados en los términos del

Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

APOYA:





Artículo 34. Recursos frente la Decisión. Contra los actos administrativos de carácter sancionatorio, así como los de archivo, proceden los recursos señalados en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y su conocimiento se realizará en los términos de este.

Capítulo IV Procedimiento Administrativo Sancionatorio ante los actos atentatorios de injerencia o discriminación antisindical

Artículo 35. Inicio de procedimiento administrativo sancionatorio por los actos atentatorios de injerencia o discriminación antisindical, Conforme al artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo y 200 del Código penal, El Ministerio de Trabajo adelantara de oficio o mediante querrela interpuesta por la organización sindical u organizaciones sindicales o trabajadores sindicalizados, procedimiento administrativo sancionatorio, con el fin de sancionar cualquier forma de injerencia o discriminación sindical.

Artículo 36. Formulación de Cargos. Si el funcionario competente emitirá acto de administrativo de formulación de cargos, con el cual se da inicio a la etapa del Procedimiento Administrativo Sancionatorio, dentro de los quince (15) días siguientes, con lo descrito en el artículo 20 y 21 de la presente ley.

Artículo 37. Término para presentar descargos. Notificado el auto de formulación de cargos los investigados podrán, dentro de los cinco (5) días siguientes, presentar sus descargos en forma escrita y solicitar o aportar las pruebas que pretendan hacer valer. Dentro de este término el expediente queda a disposición del investigado.

Artículo 38. Periodo Probatorio. Cuando deban practicarse pruebas se señalará mediante auto, un término no mayor a treinta (15) días. El señalado auto también indicará los funcionarios comisionados para la práctica de las mismas. Contra el auto que decide la práctica de pruebas no procede recurso alguno.

Artículo 39. Alegatos de Conclusión. Vencido el periodo probatorio se trasladará la actuación al investigado por tres (3) días hábiles para que alegue de conclusión.

Artículo 40. Contenido del acto administrativo de decisión. Los actos administrativos que se profieran, dentro de la función sancionatoria, deberán contener una parte considerativa y una resolutive. Se proferirá dentro de los treinta (15) días siguientes a la presentación de los alegatos de conclusión.

Artículo 41. Sanciones. Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo de Trabajo, quedara así:

APOYA:





Toda persona, empresa o entidad, que cometa actos atentatorios de injerencia o discriminación antisindical, se le impondrán 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 el impacto de la conducta.

Esta multa será cobrada por la Dian con destinación al FIVICOT.

Capítulo V

Procedimiento Administrativo Sancionatorio ante negativa o elusión al inicio de Conversaciones en la etapa de arreglo directo

Artículo 42. Inicio de procedimiento administrativo sancionatorio especial por negativa o elusión de iniciar etapa de arreglo directo. Conforme al artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo, la organización sindical u organizaciones sindicales que luego de cinco días hábiles de presentar su pliego de peticiones no hayan obtenido respuesta positiva del empleador o empleadores que permita dar inicio a la etapa de arreglo directo podrán presentar querrela ante el inspector del trabajo competente o quien haga sus veces, aportando las pruebas sumarias que demuestren el cometimiento de la infracción.

Artículo 43. Traslado para explicaciones. Dentro de los dos (2) días siguientes a la presentación de la querrela, la autoridad administrativa del trabajo dará traslado al empleador o empleadores de la querrela presentada junto con las respectivas pruebas aportadas, con el fin de que presente las explicaciones que estime conveniente, en un término de tres (3) días.

Artículo 44. Audiencia de conciliación. Dentro de los cinco (5) días siguientes el inspector del trabajo, antes de proceder a tomar una decisión de fondo, deberá realizar una audiencia de conciliación entre los representantes de la o las organizaciones sindicales y el empleador o empleadores, involucrados en el conflicto colectivo, donde instruirá a las partes sobre el derecho a la negociación colectiva, los requisitos y consecuencias de ley y promoverá un acuerdo para que las partes den inicio efectivo a la etapa de arreglo directo. De no lograrse el acuerdo conciliatorio, el inspector procederá con la decisión. De la citación para esta audiencia deberá remitirse copia a la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT-CETCOIT, quienes podrán hacerse parte de la diligencia con miras a promover el diálogo social.

Artículo 45. Decisión. La resolución que ponga fin a esta actuación administrativa deberá expedirse dentro de los diez (10) días siguientes al vencimiento del término para la realización de la audiencia de conciliación del artículo anterior..

APOYA:





Artículo 46. Sanción. En caso de ser procedente la imposición de una sanción, previa valoración y análisis del material probatorio entregado, se procederá de la siguiente manera:

- Si antes de expedir la decisión final, el empleador ha dado inicio a la etapa de arreglo directo, se declarará responsable al empleador, se establecerá el número de días transcurridos desde que se materializó la infracción, se calculará el monto en pesos resultante de multiplicar cinco (50) salarios mínimos mensuales legales vigentes fijados como multa por el número de días transcurridos desde que se presentó la infracción hasta que se dio inicio a la etapa de arreglo directo.
- Si al momento de expedir la decisión final, el empleador no ha dado inicio a la etapa de arreglo directo, se declarará responsable al empleador, se le conminará a dar inicio a la respectiva etapa de arreglo directo y se le advertirá que inicialmente el valor a cancelar de la multa será el resultante de multiplicar diez (10) salarios mínimos legales vigentes por el número de días transcurridos desde que se presentó la infracción hasta la notificación del acto administrativo.

En ambas situaciones se le advertirá al sancionado, que para interponer los respectivos recursos, deberá consignar previamente el valor de la multa, con destino al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección del Trabajo.

Artículo 47. Notificación. El acto administrativo que ponga término a la actuación administrativa, se notificará personalmente al interesado, a su representante o apoderado, o a la persona debidamente autorizada por el interesado para notificarse, para lo cual se seguirán los formalismos establecidos en el artículo 67 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

El envío de la citación para la notificación personal se realizará dentro de los dos (2) días siguientes a la expedición del acto y de dicha diligencia se dejará constancia en el expediente. Si superado los cinco (5) días del envío de la citación, no se pudiese hacer la notificación personal, ésta se hará mediante aviso, el cual será remitido dentro de los dos (2) días siguientes del término anteriormente señalado.

En aquello no regulado en la presente ley respecto de la notificación del acto administrativo se aplicarán las reglas establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Artículo 48. Recursos. El acto administrativo resultante será objeto de los recursos señalados en la Ley, pero para su interposición el interesado deberá consignar previamente su valor a órdenes del Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección del Trabajo. Los términos y forma de imposición de los recursos, así como su conocimiento se realizará según lo establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. La notificación de la decisión de los recursos se hará en iguales términos de los señalados en el artículo 51 de la presente ley.

APOYA:





Artículo 49. Valor final de la multa. El sancionado que interponga los recursos de Ley, sin haber iniciado la etapa de arreglo directo y el resultado de los recursos sea la confirmación de la decisión inicial, seguirá estando incurso en la obligación de cancelar multa por diez (10) salarios mínimos mensuales legales por cada día de mora hasta tanto no acredite al Ministerio del Trabajo que ha dado inicio a la etapa de arreglo directo. Una vez sea allegada tal acreditación, el Ministerio del Trabajo mediante nuevo acto administrativo reajustará el valor de la multa, para lo cual multiplicará diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes por el número de días transcurridos desde la notificación del acto primigenio hasta la fecha en la cual se haya dado inicio a las conversaciones. Contra el acto administrativo que establece el valor final de la multa no proceden los recursos.

Artículo 50. Arreglo entre las partes. El hecho que durante el procedimiento sancionatorio se dé inicio a las conversaciones no interrumpe la actuación administrativa adelantada, ni condiciona la imposición de la sanción, igual será en caso de que exista arreglo entre las partes. El hecho de ser sancionado no exonera al empleador de adelantar la etapa de arreglo directo en los términos señalados en la Ley.

Artículo 51. Si una vez adoptada la decisión final sancionatoria y conminada la empresa a dar inicio a la etapa de arreglo directo, ésta fuera renuente a cumplir con dicha obligación, el inspector del trabajo iniciará de oficio el procedimiento administrativo laboral sancionatorio del capítulo III de esta ley, en especial el numeral 7 del artículo 28.

Capítulo VI Medidas Preventivas

Artículo 52. Facultad de la autoridad del trabajo respecto de las medidas preventivas.

Sin perjuicio de las conductas descritas en las normas administrativas del trabajo como prácticas contrarias a los derechos de los trabajadores, la autoridad del trabajo, de oficio o a solicitud de parte, podrá ordenar las medidas preventivas que considere necesarias para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo, a la protección de los trabajadores y a la garantía del derecho de libre asociación sindical, sea que se trate de actos generados por acción u omisión del empleador o que puedan llegar a generar un perjuicio irremediable en la vida, salud, integridad personal y seguridad del trabajador o de su lugar de trabajo. La autoridad del trabajo, para este efecto, podrá ser asesorado por perito cuando lo estime necesario.

Parágrafo. Para justificar la adopción de medidas preventivas, la autoridad del trabajo deberá exponer de forma sumaria en el acto administrativo en el que se adopta la decisión, las razones de hecho en que se apoya y que justifican la medida. La medida debe especificar el tiempo de su duración.

APOYA:





La autoridad del trabajo podrá levantar en cualquier momento la medida preventiva a través de acto administrativo suficientemente motivado en el cual se demuestre o verifique la superación de los hechos que la generaron o la misma se haya tornado irrazonable o desproporcionada. Contra dicho acto administrativo procede el recurso de reposición y en subsidio de apelación.

Artículo 53. Tipo de medidas preventivas. Son medidas preventivas que se pueden adoptar, las siguientes:

1. Paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas. La autoridad del trabajo podrá adoptar la medida preventiva de paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas, por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores, hasta tanto se supere la inobservancia de la normativa.

2. Conminación. La autoridad del trabajo podrá ordenar al investigado la adopción de medidas concretas con el fin de procurar la cesación de la amenaza en contra de los derechos de los trabajadores. A su vez, puede ordenar, de forma prioritaria, que se efectúen los correctivos tendientes a la superación de las situaciones irregulares detectadas en materia de seguridad y salud en el trabajo y demás normas del Sistema General de Riesgos Laborales.

3. Retiro del menor de edad trabajador. La autoridad del trabajo podrá ordenar el retiro del menor de edad trabajador del sitio de trabajo, de forma preventiva, cuando se verifiquen condiciones que pongan en riesgo los derechos a la vida, salud, educación e integridad del menor de edad. En estos casos el menor de edad trabajador deberá ser puesto bajo el cuidado del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF o la autoridad que indique la ley especial.

4. La contemplada en el artículo 8 de la ley 1610 de 2013 relativa a la clausura del lugar de trabajo.

Las medidas preventivas no constituyen impedimento para que la autoridad del trabajo paralelamente pueda adelantar el proceso administrativo sancionatorio, con ocasión del incumplimiento normativo.

El incumplimiento o cumplimiento parcial de las medidas preventivas ordenadas por la autoridad del trabajo, conllevará a la imposición de sanciones a que haya lugar de conformidad con las normas aplicables.

Capítulo VII. Seguimiento a la sanción.

APOYA:





Artículo 54. Procedencia. Sin perjuicio de la sanción impuesta por las autoridades del trabajo por el cometimiento de una infracción a las normas laborales, el Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección, junto con la Dirección de IVC seleccionarán de manera aleatoria una muestra de casos sancionados, sobre diferentes materias, con el objeto de realizar Seguimiento por parte de los inspectores del trabajo con el fin de determinar si la conducta sancionada persiste por parte del sancionado.

El seguimiento se ordenará de manera oficiosa por parte de las autoridades en mención.

Capítulo VIII. Consideraciones Generales frente a los procedimientos

Artículo 55. Acumulación en los procesos sancionatorios. Para la acumulación de expedientes se aplicarán las siguientes reglas:

1. Procede de oficio o a petición de parte.
2. Se podrán acumular dos (2) o más investigaciones que se encuentren en la misma instancia, aun cuando no se haya notificado el auto de formulación de cargos, siempre que deban tramitarse por el mismo procedimiento, en cualquiera de los siguientes casos:
 - a) Cuando los intervinientes sean querellantes y querellados recíprocos.
 - b) Cuando el querellado sea el mismo y las excepciones de mérito propuestas se fundamenten en los mismos hechos.
 - c) que las pretensiones no sean excluyentes entre sí.

Artículo 56. Caducidad de la facultad sancionatoria. Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 52 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, y demás normas que lo modifiquen respecto a la pérdida de competencia para decidir sobre los recursos en la investigación, en todo momento la autoridad del trabajo deberá fallar en legalidad y siguiendo el debido proceso hasta agotar la actuación iniciada.

La persona interesada deberá iniciar la acción correspondiente para que proceda el efecto del silencio administrativo positivo, en los términos que lo señala la ley. Hasta que este efecto legalmente no se produzca, se mantendrá la presunción de legalidad del acto emitido por la administración.

Artículo 57. Apoyo a los funcionarios del Ministerio del Trabajo. Las entidades, organismos públicos, servidores públicos, empleadores, sindicatos y trabajadores se encuentran obligados a prestar colaboración inmediata a la labor de inspección del trabajo.

El servidor público que, una vez requerido, omita el cumplimiento de esta disposición será sujeto de la respectiva investigación disciplinaria.

APOYA:





Artículo 58. El SISINFO “sistema de información, de inspección vigilancia y control”, existente en el Ministerio de Trabajo, deberá modificarse de forma tal que: 1) se adecue a los plazos establecidos en la presente ley y; 2). sea asequible a los querellantes y a la ciudadanía en general para conocer el estado de los tramites y procedimientos en tiempo real; 3) Que sea parte integral de las funciones del inspector.

TÍTULO IV INSPECCIÓN DEL TRABAJO MÓVIL

Artículo 59. Programa de inspección del trabajo móvil. El Ministerio del Trabajo en aplicación de los postulados del Convenio 129 de OIT desarrollará un programa especial destinado a la prestación del servicio de Inspección del Trabajo móvil. La inspección móvil tiene como objetivo el acercamiento del IVC a todas las regiones del país donde existan relaciones de trabajo con especial énfasis en los sectores rurales.

La inspección móvil velará por la garantía de los derechos laborales de los trabajadores rural eso, de los que se desempeñen en actividades agropecuarias, de la población trabajadora vulnerable, de los trabajadores que por la naturaleza del trabajo desempeñen actividades en regiones rurales apartadas, realicen actividades en la informalidad, sean adolescentes trabajadores en las zonas rurales, o se encuentren en regiones donde no exista presencia permanente de las autoridades del trabajo.

Artículo 60. Mecanismos. Con el fin de garantizar el acercamiento entre el sector central de la administración con las regiones y territorios remotos y apartados, las autoridades del sector trabajo y los integrantes del IVC, diseñarán articuladamente mecanismos para llevar la inspección a todo el país y garantizar que su presencia en el territorio tenga la periodicidad suficiente para garantizar el efectivo cumplimiento de las funciones de prevención, inspección, vigilancia y control. Las autoridades velarán por la difusión de un trabajo incluyente, decente y garantizarán que la inspección móvil sirva como medio para el respeto integral de las garantías laborales, realizando capacitación de trabajadores y empleadores, sin que dichas actividades de formación constituyan más del 50% de las labores de la inspección móvil.

Artículo 61. Función Preventiva en la Inspección Móvil. El sistema de inspección móvil tendrá como prioridad desarrollar la función preventiva del trabajo en el sector rural permitiendo la generación de condiciones óptimas de trabajo decente en las regiones apartadas del país, sobre todo a favor de poblaciones en condición de vulnerabilidad, en particular quienes hacen parte del sector agropecuario y las áreas rurales o fueron parte del conflicto en calidad de víctima o reincorporados de los grupos armados a la vida civil.

Artículo 62. Investigaciones Administrativas Laborales. Si en el desarrollo de las actividades de Inspección Móvil se observa por parte la autoridad del trabajo conductas

APOYA:





de los empleadores que impliquen la infracción de las normas laborales o de riesgos laborales, se dará inicio a la respectiva investigación administrativa laboral.

Artículo 63. Garantía de acceso a Trámites y Servicios. Serán funciones de las autoridades del trabajo que ejerzan la inspección móvil, además de las que se reconoce en el Código Sustantivo del Trabajo, Decreto 4108 de 2011, garantizar condiciones de acceso a todos los trámites y servicios que se ofrezcan bajo el sistema de inspección móvil del trabajo.

Artículo 64. Inspecciones del Trabajo municipales. Para el logro de la presencia regional planteada, el Ministerio del Trabajo deberá priorizar, en la ampliación de la planta de personal preceptuada en el artículo 12, la apertura de Inspecciones de Trabajo Municipales, que permitan ampliar el cubrimiento de su competencia territorial.

Cuando no sea posible contar con una Inspección de Trabajo Municipal, el Ministerio recurrirá a la intervención móvil a través de las siguientes modalidades:

1. A través de la Inspección del Trabajo Municipal que tenga dentro de su competencia territorial la zona o territorio que se desea intervenir.
2. Cuando no sea posible lo anterior, a través de Inspectores de Trabajo de las Direcciones Territoriales o de la Unidad de Investigaciones Especiales en los casos que se aplique el poder preferente.
3. Cuando la intervención a realizar sea especializada por la materia o por condiciones de acceso, o por cualquier otra característica que lo amerite, el Ministro de Trabajo podrá crear grupos internos de trabajo móviles transitorios conformados por funcionarios tanto de la Unidad de Investigaciones Especiales, como de las Direcciones Territoriales y las Inspecciones Municipales, quienes adelantaran las actuaciones pertinentes.

El Ministerio del Trabajo reglamentará lo relacionado con la periodicidad, modalidad, número de regiones, medios, viáticos suficientes y modalidades de transporte, entre otros factores, que se consideren necesarios para la implementación y puesta en marcha del sistema de inspección móvil en el trabajo.

Artículo 65. Actividades en la Inspección Móvil. Las autoridades del trabajo que adelanten la inspección móvil deberán cumplir las siguientes actividades de carácter especial, en cumplimiento de sus funciones principales contempladas en el artículo 3 de la ley 1610 de 2013, modificado en esta ley., con el fin de velar por los derechos laborales y las relaciones de trabajo, así como, el desarrollo de políticas incluyentes a los trabajadores:

1. Acompañamiento mediante jornadas que las comunidades, sindicatos o cualquier otra forma de asociación de trabajadores soliciten a las autoridades del trabajo.
2. Programar, de oficio o a solicitud de parte, el desarrollo de actuaciones administrativas de inspección en las empresas, fincas y toda fuente de empleo, con el fin de verificar el cumplimiento de los empleadores de los derechos laborales de los

APOYA:





trabajadores, de acuerdo a los tipos de relaciones laborales. Dichas actuaciones harán especial énfasis en la prevención o identificación de dinámicas de intermediación laboral ilegal, discriminación antisindical y/o vulneración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3. Fomentarán mecanismos para garantizar la formalización laboral en las regiones, sobre todo de aquellas, en las cuales se utilizan empleadores aparentes o envío de trabajadores en misión sin la debida autorización. Este régimen de visitas se adoptará con especial énfasis en las regiones rurales del país donde el Estado no ha hecho presencia constante.

4. Adoptar acciones preventivas, de vigilancia o control mediante acciones concretas con el fin de erradicar toda forma de trabajo forzoso, trabajo infantil irregular, toda forma de discriminación en contra de los trabajadores en razón de su género, opinión política, afiliación sindical, convicción religiosa, edad, entre otros.

La Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, organizará los planes de intervención de manera anual, con el fin de garantizar el acercamiento constante entre los trabajadores, comunidades y el Ministerio del Trabajo. Dichos planes serán concertados las respectivas Subcomisiones Departamentales de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales. Las comunidades, asociaciones de trabajadores o sindicatos podrán solicitar visitas de inspección móvil en su territorio o departamento.

Artículo 66. Informes. Los Directores Territoriales rendirán informes de las actuaciones adelantadas por los Inspectores de Trabajo de su jurisdicción en el desarrollo del programa de inspección móvil. El informe tendrá como finalidad ayudar a identificar condiciones de trabajo, zonas geográficas vulnerables y las acciones específicas a implementar. El Ministerio del Trabajo reglamentará internamente la forma de presentación de dichos informes.

Artículo 67. Recursos. El Gobierno Nacional apropiará los recursos suficientes que garanticen la atención de los servicios de inspección móvil, para la coordinación y gestión de los programas que se requieran, de acuerdo a las normas de presupuesto y de función pública. Los recursos del FIVICOT deberán ser utilizados prioritariamente para la inspección móvil contemplada en este artículo, especialmente para lo concerniente al numeral 3 del artículo 10 que define las actividades de la inspección.

Artículo 68. Coordinación entre Entidades. En las diferentes actividades de naturaleza preventiva que se organicen, así como en los procesos de capacitación, las autoridades de trabajo, podrán estar acompañadas de funcionarios de las demás entidades del sector trabajo, así como podrán organizarse campañas en conjunto entre las mismas.

Artículo 69. Acompañamiento de la Autoridad de Policía. En las diferentes actividades de naturaleza coercitiva que se organicen por cualquiera de las modalidades descritas en el artículo 65 de la presente, las autoridades de Policía Nacional

APOYA:





prestaran acompañamientos a las autoridades del trabajo, buscándose así la facilidad de acceso a los lugares a ser inspeccionados y la protección de las autoridades del trabajo.

Artículo 70. Apoyo Autoridades Territoriales. En las diferentes actividades de naturaleza preventiva como coercitiva que se organicen, las autoridades territoriales deberán prestar todo apoyo logístico y de acompañamiento que requieran las autoridades del trabajo.

Artículo 71. Reglamentación del Esquema. En todo caso corresponde al Ministerio del Trabajo mediante reglamentación interna definir las formas de actuación del esquema de Inspección Móvil.

Artículo 72. Modificación al artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo. Modifíquese el numeral 2 del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, que quedará así:

2. Los funcionarios del Ministerio del Trabajo 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 normativa vigente; para todo tipo de infracción investigada de oficio o mediante querrela.

Esta multa será cobrada mediante la DIAN, con destinación al Ministerio del Trabajo, mediante el Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección del Trabajo.

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.

Artículo 73. Derogatorias. Quedan derogadas las disposiciones que le sean contrarias, en particular, el Artículo 10 de la Ley 1610 de 2013.

Artículo 74. Vigencia. La presente Ley entra en vigencia desde la fecha de su publicación en el diario oficial.

APOYA:





Que Colombia ha ratificado los Convenios 81 y 129 de la OIT sobre inspección del trabajo, en el comercio y la agricultura respectivamente, según los cuales los Miembros de la OIT deberán mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales y en la agricultura.

Que la Organización Internacional del Trabajo, mediante su Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, durante sus revisiones de cumplimiento a los Convenios 81 y 129 sobre Inspección Laboral ha recomendado a Colombia el mejoramiento en cuanto a que los inspectores se ocupen principalmente de la inspección en los lugares de trabajo, que sean vinculados mediante carrera administrativa a través de concurso de méritos y con estabilidad en el empleo, mantener y aumentar el número de sanciones impuestas y del cobro correspondiente de las multas, mantener un sistema de información para la compilación de datos relativos a la inspección, derecho de los inspectores de entrar libremente y sin previa notificación en los establecimiento sujetos a inspección, tomar medidas con el fin de que funciones adicionales encomendadas a los inspectores del trabajo (como la conciliación laboral) no entorpezcan el cumplimiento efectivo de sus funciones principales ni perjudiquen en manera alguna la autoridad e imparcialidad, entre otras medidas .

Que el “Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera” en el capítulo de Reforma Rural Integral punto 1.3.3.5 estableció que el Gobierno Nacional se encargará del “fortalecimiento del sistema fijo de inspección laboral y la creación de un sistema móvil de inspección de las áreas rurales que permita que los trabajadores y trabajadoras puedan exigir debidamente sus derechos laborales y tramitar adecuadamente conflictos de carácter laboral”.

Que dentro de los compromisos que surgen a la luz de los objetivos de desarrollo sostenible, se encuentra la erradicación de las fuentes estructurales de desempleo, y garantizar la reintegración social y civil de la población más vulnerable o en estado de indefensión, así como la eliminación de los escenarios que se oponen a toda generación de fuentes de empleo para garantizar un trabajo digno, equitativo y decente.

Que los instrumentos internacionales reconocen la existencia de la función de prevención en la vulneración de los derechos de los trabajadores y la inspección, entendida como un género, que actúa en respuesta a la vulneración de las normas del trabajo. Del mismo modo, prevén un equilibrio que debe presentarse al momento de verificar el cumplimiento de dicha función con lo que corresponde a la generación de condiciones de pleno empleo y trabajo decente, sobre todo en escenarios en donde se adelantan procesos políticos para la superación del conflicto armado.

Que es necesaria la implementación de un sistema de inspección que articule el fortalecimiento de los procesos administrativos y acción del sector laboral a nivel central

APOYA:





con las regiones, lo que significa acoger una dinámica móvil que permita responder a las necesidades de la población laboral de manera incluyente, bajo un enfoque diferencial que tenga en cuenta, al menos: i) tipo de actividad; ii) tipo de región; condición física, síquica o sensitiva diferente del trabajador; iv) participación en el conflicto en calidad de víctima, miembro de grupo reinsertado a la vida civil o desmovilizado.

Que con esta Ley se busca a través de la creación de un Sistema Integral de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control fortalecido en todos sus componentes, responder a la realidad a la cual se verán avocadas las zonas que han sido objeto crítico del conflicto, no sólo armado sino además social y económico, en particular en la garantía de los derechos laborales de los trabajadores colombianos. Para el logro de lo anterior, esta Ley materializa tal fortalecimiento de la Inspección del Trabajo, mediante un conjunto de herramientas de apoyo, procedimientos y disposiciones complementarias, que permitirán la protección de los derechos laborales individuales y colectivos de los trabajadores, en particular, aquellos que se desempeñan en actividades rurales, lo cual, se concreta a través de una estructuración de un esquema de Inspección del Trabajo Móvil, que permite la integralidad de los fines perseguidos por la Inspección del Trabajo.

APOYA:

