

Con ocasión de la expedición de la Ley 1429 de 2010 (Ley de formalización y generación de empleo), el Gobierno Nacional se comprometió seriamente con la tarea de formalización de empleo en Colombia, creando una gran cantidad de incentivos y suprimiendo trámites para los empleadores que vinculen directamente la fuerza de trabajo de sus empleados y que cumplan con todas sus obligaciones patronales, como son la afiliación de sus trabajadores al Sistema Integral de Seguridad Social, la celebración de verdaderos contratos de trabajo, la eliminación de toda forma de intermediación laboral que atente contra los derechos de los trabajadores, etc.

En procura de lograr ese objetivo se expidió posteriormente la Ley 1610 de 2013, mediante la cual se otorgaron diversas funciones al Ministerio de Trabajo en materia de prevención, coacción, conciliación y mejoramiento en el cumplimiento de la normatividad laboral. Esta ley revistió al Ministerio de Trabajo de sendas facultades sancionatorias para lograr el objetivo propuesto: la formalización en el empleo.

Dichas facultades sancionatorias consisten en la imposición de multas entre uno y cinco mil salarios mínimos mensuales legales vigentes, es decir que para el año 2013 esas multas pueden ser entre \$589.500 y \$2.947'500.000, evaluando el comportamiento de los empleadores según los siguientes criterios:

1. El daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.

2. El beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero.

3. La reincidencia en la comisión de la infracción.

4. Resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión.

5. La utilización de medios fraudulentos o utilización de persona interpuesta para ocultar la infracción u ocultar sus efectos.

6. El grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.

7. La enuencia o desacato en el cumplimiento de las órdenes impartidas por la autoridad competente.

8. El reconocimiento o aceptación expresa de la infracción antes del decreto de pruebas.

9. La grave violación a los Derechos Humanos de las y los trabajadores.

De estos criterios algunos son atenuantes y otros agravantes de la sanción a imponer. Sin embargo, la única sanción no es la multa, también existe la posibilidad de imponer como sanción la clausura del lugar de trabajo hasta por 30 días según la gravedad de la conducta.

No obstante las sanciones antes mencionadas, la misma ley estableció la posibilidad de evitarlas o rebajarlas cuando ya han sido impuestas, a través de los Acuerdos de Formalización Laboral. Estos acuerdos son instrumentos de negociación entre los empleadores y el Ministerio de Trabajo en el cual se fijan compromisos precisos para abolir todo elemento que conlleve a la informalidad laboral, con plazos fijos y al mismo tiempo le permite al empleador evitar la sanción administrativa (multa o clausura) que le impusiera el Ministerio en ejercicio de sus funciones de vigilancia y control.

El Ministerio del Trabajo cuenta con el procedimiento administrativo contenido en la Ley 1437 de 2011 para adelantar las investigaciones y procedimientos necesarios antes de imponer una sanción al empleador, pero en el ejercicio de dichas funciones debe respetar el debido proceso

y el derecho de contradicción y defensa. como derechos fundamentales de toda persona, sea esta natural o jurídica.

Los efectos que se derivan de la suscripción de un Acuerdo de Formalización Laboral son: la suspensión de la actuación administrativa, el archivo definitivo del a investigación y la rebaja o exención en el cumplimiento de la sanción impuesta por el Ministerio del Trabajo, con la única exigencia de respetar los derechos irrenunciables del trabajador a la hora de suscribir el Acuerdo de Formalización.