

REPUBLICA DE COLOMBIA



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No. **004626**

DE **06 SEP 2018**

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL
Y SE IMPONE UNA SANCIÓN A LA EMPRESA
INVERSIONES MONTANA ROGAL SAS "

La Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Bogotá, en uso de sus facultades legales y en especial las establecidas en la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo, el Decreto 4108 de 2011, la Resolución 2143 de 2014, la Ley 1437 de 2011, la Ley 1610 de 2013, y las demás

CONSIDERANDO

1. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO:

Este Ministerio como garante del cumplimiento de las normas laborales y de Seguridad Social, procede a emitir el presente acto administrativo de primera instancia como resultado de la averiguación preliminar y el Procedimiento Administrativo Sancionatorio adelantado en contra de la empresa INVERSIONES MONTANA ROGAL SAS por la violación a las normas laborales y de seguridad social, con relación a: "por no pago de vacaciones".

2. IDENTIFICACIÓN DEL INVESTIGADO:

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la empresa INVERSIONES MONTANA ROGAL SAS identificada con el Nit 900141351-1 con dirección de notificación judicial en la Carrera 15 No 62-07 de la ciudad de Bogota.

3. RESUMEN DE LOS HECHOS:

Los hechos que originaron esta actuación se resumen así:

. Mediante radicado número 9089 del 06 de octubre de 2017, los TRABAJADORES presentaron queja ante el Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Bogota D.C. del Ministerio del Trabajo en contra de la empresa INVERSIONES MONTANA ROGAL SAS señalando que "*no hay reglamento de trabajo, no lo socializaron, no hay reglamento interno de trabajo, no hay comité paritario de salud ocupacional, no hay normas de seguridad social, no pago de prestaciones sociales, afiliación y aportes al sistema de seguridad social* (fls 1)

Mediante Auto No 3647 de fecha 27 de Noviembre del 2017, La Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, comisionó al Inspector Diecisiete (17) de trabajo para adelantar investigación administrativo laboral a la empresa " INVERSIONES MONTANA ROGAL SAS (Folio 4)

Mediante Auto de fecha diciembre 01 del 2017, el funcionario comisionado conoció de la queja y procedió a dar apertura a la Averiguación Preliminar. (Folio 5)

Mediante radicado No 8348 de Diciembre 01 2017, se envió respuesta al peticionario (Folios 6).

“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL”

Obra a folio 7 solicitud de documentación a la empresa con radicado No 8386 del 01 de diciembre del 2017.(fl 7).

La empresa mediante radicado No 17615 de fecha 18 de diciembre del 2017 aporto en medio magnético la documentación requerida por el inspector de trabajo (fl 12 al 19)

Se comunica méritos de iniciar proceso administrativo a la empresa con radicado No 9927 de fecha 28 de diciembre del 2017 (fl 20).

Mediante Auto No 0000099 del 09 de abril del 2018, se ordenó la apertura del proceso administrativo sancionatorio y se formula cargos a la empresa INVERSIONES MONTANA ROGAL SAS. (fls 21 al 24).

Que el representante legal de la empresa el señor HERNAN GUSTAVO ROJAS se notificó personalmente el día 16 de mayo del 2018. (fl 26).

Que la investigada mediante radicado No 19495 del 08 de junio del 2018 presenta escrito de descargos el día 06 de junio del 2018 aportando las pruebas (fls 32 al 36).

Que mediante auto No 000000214 del 22 de Junio del 2018 se cierra la etapa probatoria y se corre traslado para presentar alegatos y se envía comunicación mediante radicado No 8689 del 22 de junio del 2018 (fl 37 y 38).

El apoderado de la empresa presenta escrito de alegatos de conclusión con radicado No 22656 del 04 de julio del 2018(fl 39 al 46).

4. ANALISIS DE LAS PRUEBAS EN QUE SE BASA (DESCRIPCION de las pruebas)

Analizadas en su conjunto y de manera integral los documentos aportados como pruebas obrantes en el expediente de acuerdo con la naturaleza de la queja, el Despacho puede establecer que la empresa SERVINUTRIR SAS violó la norma Laboral y de Seguridad Social con los siguientes documentos que obran en el expediente así:

Etapa de averiguación preliminar:

Por parte de la empresa y en medio magnético:

- Acta de identificación y socialización del RIT
- Contratos de trabajo y copia de cinco liquidaciones de prestaciones sociales de cinco empleados junto con sus pagos.
- Evidencia publicación del RIT
- Pagos de nóminas del año 2017
- Planillas de pago de seguridad social
- Registro de biometría de los empleados del año 2017
- Listado de nomina
- Reglamento de higiene y seguridad industrial y el RIT SIN FIRMA.

En etapa de descargos:

Por parte de la empresa y en medio magnético:

- Reglamento de higiene y seguridad industrial debidamente firmado
- Acta de constitución del comité de convivencia con fecha 14 de diciembre del 2017
- Acta de constitución del COPASST con fecha 14 de diciembre del 2017

"POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL"

- Actas y evidencias de reunión del COPASST y del comité de convivencia
- Publicación del RIT

En la etapa de alegatos:

- Aportaron acta de fecha 07 de junio del 2018
- Evidencias fotográficas del 07 de junio del 2018.

5. ANALISIS Y VALORACION JURIDICA DE LOS CARGOS, DESCARGOS, ALEGACIONES Y CONSIDERACIONES

Surtida la etapa de averiguación preliminar, se procedió a formular cargos e iniciar el proceso administrativo sancionatorio a la empresa INVERSIONES MONTANA ROGAL SAS en razón a lo demostrado durante la etapa de averiguación preliminar, a continuación, se enuncian los cargos formulados:

5.1. SOBRE EL CARGO FORMULADO:

Esta Coordinación formuló el siguiente cargo a la empresa **INVERSIONES MONTANA ROGAL SAS** el cual se encuentra típicamente establecido en la norma laboral.

4.1 Resolución 652 de 2012

Artículo 3°. Conformación. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

El número de servidores públicos o trabajadores que integrará el Comité depende del tamaño de la entidad pública o empresa privada, así:

1. Con 10 o menos servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por dos (2) miembros, un (1) representante de los trabajadores y uno (1) del empleador.
2. Entre 11 y 50 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) del empleador.
3. Entre 51 a 500 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por seis (6) miembros, tres (3) representantes de los trabajadores y (3) tres del empleador.
4. Con más de 501 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por ocho (8) miembros, cuatro (4) representantes de los trabajadores y cuatro (4) del empleador.

El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación, El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

4.2 Decreto 1295 de 1994

“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL”

Artículo 63. Comité paritario de salud ocupacional de las empresas.

A partir de la vigencia del presente Decreto, el comité paritario de medicina higiene y seguridad industrial de las empresas se denominará comité paritario de salud ocupacional, y seguirá rigiéndose por la Resolución 2013 de 1983 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y demás normas que la modifiquen o adicionen, con las siguientes reformas:

- a) Se aumenta a dos años el período de los miembros del comité.
- b) El empleador se obligará a proporcionar, cuando menos, cuatro horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento del comité

4.3 Código sustantivo de Trabajo

ARTICULO 120. PUBLICACION.

Modificado por el Artículo 22 de la Ley 1429 del 2010;

una vez cumplida la obligación del artículo 12, el empleador debe publicar el reglamento del trabajo, mediante la fijación de dos (02) copias en caracteres legibles, en dos (02) sitios distintos, si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

5.2. SOBRE LOS DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSIÓN:

A continuación, el Despacho procede a realizar un análisis y valoración jurídica de los cargos formulados a la empresa, de los descargos y alegatos de conclusión presentados en el proceso sancionatorio y las consideraciones del Despacho para tomar la decisión de fondo.

Con respecto a los descargos y a los Alegatos de Conclusión, se concedió la oportunidad procesal para presentarlos, y que revisados la empresa los presento dentro del termino legal concedido.

ANALISIS DEL DESPACHO

Tratándose de aspectos de competencia del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio de Trabajo, quien ostenta la calidad de policía laboral y de seguridad social, encargado de verificar e inspeccionar el cumplimiento de la normativa laboral y del sistema general de seguridad social por parte de los agentes que se vinculan por un contrato de trabajo, en cualquiera de sus modalidades y además, en caso de encontrar infracciones de dichas disposiciones, tiene la potestad para imponer sanciones pecuniarias de acuerdo a lo previsto en los articulo 485 y 486 del Código Sustantivo de Trabajo, este Despacho presenta las siguientes consideraciones del caso en comento:

Frente al primer cargo formulado:

Si bien la empresa durante la etapa procesal de descargos, apporto como pruebas al despacho el Acta de Constitución del Comité de convivencia laboral y las actas de reunión del mismo, analizando de fondo las documentales, el Comité de Convivencia laboral fue creado hasta el día Catorce (14) de diciembre del 2017, es decir para la época de los hechos descritos en la queja esto el día 06 de octubre del 2017, la empresa no contaba con comité de convivencia laboral debidamente constituido.

Aunque es de resaltar que la empresa demostró subsanar el yerro cometido aportando dichos documentales donde demuestra que una vez conoció de la queja como tal, realizo todas las actuaciones a fin de mejorar dicha falencia o incumplimiento laboral.

"POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL"

Así entonces, para indicarle al investigado que este despacho impondrá una sanción por dicha conducta, pero tendrá en cuenta como atenuante de la misma el hecho de que la investigada corrigió el yerro o vulneración de la norma laboral.

Frente al segundo cargo formulado:

Si bien la empresa durante la etapa procesal de descargos, aportó como pruebas al despacho el Acta de Constitución del Comité Paritario de Salud Ocupacional o COPASST y las actas de reunión del mismo, analizando de fondo las documentales, el Comité de Convivencia laboral fue creado hasta el día catorce (14) de diciembre del 2017, es decir para la época de los hechos descritos en la queja esto el día 06 de octubre del 2017, la empresa no contaba con comité de convivencia laboral debidamente constituido.

Aunque es de resaltar que la empresa demostró subsanar el yerro cometido aportando dichos documentales donde demuestra que una vez conoció de la queja como tal, realizó todas las actuaciones a fin de mejorar dicha falencia o incumplimiento laboral.

Así entonces, para indicarle al investigado que este despacho impondrá una sanción por dicha conducta, pero tendrá en cuenta como atenuante de la misma el hecho de que la investigada corrigió el yerro o vulneración de la norma laboral.

Frente al tercer cargo formulado:

Frente a este cargo, el despacho se abstendrá de sancionar a la empresa por cuanto demostró en la etapa de averiguación preliminar que para la fecha de los hechos descritos en la queja, el investigado adoptó el Reglamento interno de trabajo y que a su vez lo publicó en dos sitios conforme a la norma y además lo socializó con los trabajadores.

En conclusión, esta Coordinación sancionará a la empresa INVERSIONES MONTANA ROGAL SAS por demostrarse dentro de la investigación administrativa por incumplimiento a las normas laborales.

6. RAZONES DE LA SANCION

De acuerdo con el artículo 486 numeral 2 del Código Sustantivo del Trabajo, se encuentran previstas las sanciones administrativas que serán equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción.

La imposición de la sanción anteriormente expuesta se basa en los principios de proporcionalidad entre la gravedad de la infracción cometida por el investigado y lo determinado por el Artículo 12 de la Ley 1610 del 2013 y el Artículo 50 de la Ley 1437 del 2011, además vinculado a las reglas de la sana crítica en conjunto con las pruebas existentes en el expediente y en los principios de la verdad procesal y el debido proceso.

Por ello la sanción cumplirá en el presente caso una función correctiva y ejemplarizante porque se evidencia que la conducta del cargo imputado ha sido reiterada de un mes a otro, y esta situación no puede volverse costumbre por parte del empleador. Según lo dispone el artículo 50 de la ley 1437 de 2011, la sanción administrativa tiene función correctiva, para garantizar la efectividad de los principios y fines previstos en la constitución, la ley y los tratados internacionales, que se deben observar en las relaciones laborales.

7. GRADUACION DE LA SANCION

Conforme a las normas anteriormente citadas, los criterios de graduación que determina el Artículo 50 de la ley 1437 del 2011, son:

"POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL"

Artículo 50. Graduación de las sanciones. Salvo lo dispuesto en leyes especiales, la gravedad de las faltas y el rigor de las sanciones por infracciones administrativas se graduarán atendiendo a los siguientes criterios, en cuanto resultaren 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
8. Reconocimiento o aceptación expresa de la infracción antes del decreto de pruebas.

Para el caso presente, el despacho dará aplicación al numeral 6 del Artículo 50 : así;

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

Respecto a este aludido criterio, en el que hace mención al grado de "prudencia y diligencia" con el que haya actuado el presunto infractor, es decir, este despacho en aplicación del Artículo 29 de la Constitución Nacional deberá evaluar la conducta seguida por el sujeto pasivo de la facultad sancionatoria.

En efecto, la "prudencia y diligencia" está asociada al comportamiento de un sujeto de derecho frente a determinada situación jurídica, el cual resulta útil para distinguir las clases de "culpa o descuido" en los términos del artículo 63 del Código Civil. En otras palabras, la ley define los tipos de culpa según la "prudencia, cuidado y diligencia" o "imprudencia, descuido o negligencia" con el que haya actuado un sujeto en determinado caso.

*Artículo 63 del Código Civil: **CULPA Y DOLO.** La ley distingue tres especies de culpa o descuido. Culpa grave, negligencia grave, culpa lata, es la que consiste en no manejar los negocios ajenos con aquel cuidado que aun las personas negligentes o de poca prudencia suelen emplear en sus negocios propios.*

Para el caso en particular, el despacho entro a verificar el grado de culpabilidad objetiva y subjetiva que se predica en las infracciones administrativas de carácter sancionatorio que demarca el CPACA en especial el Artículo 3 ° de la misma, se observara el principio de presunción de inocencia", lo cual es plenamente concordante con el artículo 29 de la Constitución.

Asi en este caso particular, con lo analizado en las pruebas documentales que obran en este expediente, el despacho pudo demostrar que la investigada actuó con imprudencia y descuido al no atender los preceptos legales como son las del Código sustantivo de Trabajo que son normas de orden público y que son conocidas plenamente por todos los habitantes del territorio nacional, el no entregar la dotación de labor a los que trabajadores que tenían derecho así como dentro de las fechas establecidas , así mismo el pago de la prima de servicios dentro de la fecha explicita que indico la ley.

La responsabilidad jurídica de las personas se origina en sus actos, porque debiendo obrar, conforme al Derecho, no lo hacen. La responsabilidad es la consecuencia jurídica de la violación de una ley, un contrato o un reglamento.

La responsabilidad objetiva en el Derecho Sancionatorio t vista por la Corte Constitucional En el derecho es responsable el imputable o inimputable, en forma activa, omisiva, dolosa o culposa, cuando lleva a término actos previstos, como ilícitos, lesionando o poniendo en peligro un bien jurídicamente tutelado.

06 SEP 2018

"POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL"

En la responsabilidad objetiva se parte de la causación material de un resultado lesivo que es el daño, y no se examina la voluntad del sujeto activo de la conducta. Es decir, no se analiza la esfera volitiva del agente causante del daño. La responsabilidad objetiva presume responsable al agente causante del daño, por el solo hecho del daño, sin interesarle si se manejó bien o mal. La responsabilidad objetiva se desvirtúa excepcionando causa extraña como lo son el hecho de la víctima, el hecho de un tercero y la fuerza mayor o el caso fortuito.

En cuanto al principio constitucional del debido proceso, en materia sancionatoria administrativa, la Corte Constitucional en la sentencia T-145 de 1993 ha resaltado que, el debido proceso no tiene el mismo alcance que en el derecho penal y reitera que: «La no total aplicabilidad de las garantías del derecho penal al campo administrativo obedece a que mientras en el primero se protege el orden social en abstracto y su ejercicio persigue fines retributivos, preventivos y resocializadores, la potestad sancionatoria de la administración se orienta más a la propia protección de su organización y funcionamiento, lo cual en ocasiones justifica la aplicación restringida de estas garantías – quedando a salvo su 19 Ibidem.

La responsabilidad objetiva en el Derecho Sancionatorio tributario vista por la Corte Constitucional núcleo esencial – en función de la importancia del interés público amenazado o desconocido» 20. (Subrayado por fuera del texto de la sentencia). En esta misma sentencia la Corte Constitucional dice: "El constituyente colombiano hizo extensivo el derecho al debido proceso a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas (C. N. Art. 29).

Las garantías mínimas del debido proceso penal son aplicables, con algunas atenuaciones, a las actuaciones administrativas sancionatorias. En materia sancionatoria de la administración, la estimación de los hechos y la interpretación de las normas son expresión directa de la potestad punitiva del Estado, cuyo ejercicio legítimo debe sujetarse a los principios mínimos establecidos en garantía del interés público y de los ciudadanos, entre ellos, los principios de legalidad, imparcialidad, y publicidad, la proscripción de la responsabilidad objetiva *nulla poena sine culpa* -, la presunción de inocencia, las reglas de la carga de la prueba, el derecho de defensa, la libertad probatoria, el derecho a no declarar contra sí mismo, el derecho de contradicción, la prohibición del *non bis in idem* y de la analogía *in malam partem*, entre otras

Que para el caso presente en estudio, se impondrá una sanción pecuniaria a la investigada por incumplir con el Artículo 3 de la resolución 652 del 2012 y el artículo 63 del Decreto 1295 de 1994 teniendo en cuenta la causal de atenuación a la misma, un total de Dos (02) SMLMV para el año 2018.

Dado que, al realizar el análisis y verificación integral de la documentación que obra en el expediente de cuarenta y seis folios (46) folios, los antecedentes fácticos, las actuaciones administrativas laborales, los documentos aportados como prueba por la empresa investigada y las consideraciones descritas en el análisis y valoración jurídica en el acápite correspondiente y a la luz de la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo y de las competencias asignadas a las inspecciones de trabajo derivadas de la Ley 1610 de Enero 2013, el Despacho llega a la convicción de que empresa INVERSIONES MONTANA ROGAL SAS ha incurrido en un hecho de violación a las Normas Laborales y Sociales, como consta en los documentos anteriormente enunciados.

En mérito de lo expuesto, la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR, a la empresa INVERSIONES MONTANA ROGAL SAS identificada con el Nit 900141351-1 y domiciliada en la carrera 15 No 62-07 de la ciudad de Bogotá D.C y representada legalmente por HERNAN GUSTAVO ROJAS SANCHEZ identificado con la C.C 79.355522, con MULTA de Dos (02) SMLMV año 2018 equivalente a UN MILLON QUINIENTOS SESENTA Y DOS MIL CUATROCIENTOS OCHENTA Y CUATRO PESOS (\$ 1.562.484) mcte, con destino al SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE-SENA, Tesorería regional, Carrera 13 numero 65- 10 piso 3 de Bogotá,

"POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL"

por evidenciarse incumplimiento en llevar registro de trabajo suplementario de los trabajadores, de conformidad con lo señalado en la parte motivo del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas, el contenido del presente auto conforme a lo dispuesto en los artículos 66 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, informando que contra el presente Acto Administrativo proceden los recursos de REPOSICION ante esta Coordinación y en subsidio de APELACION ante la Dirección Territorial de Bogotá D.C., interpuestos y debidamente soportados, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal, por aviso o al vencimiento del término de publicación según sea el caso, de acuerdo con el artículo 76 de la Ley 1437 de 2011, así:

RECLAMADO: INVERSIONES MONTANA ROGAL SAS con dirección de notificación judicial en la Carrera 15 No 62-07 de la Ciudad de Bogota D, C.

APODERADO: ANDRES FELIPE AGUIRRE SANCHEZ con dirección de notificación judicial en la carrera 20 no 40-77 de la ciudad de Bogota D,C.

RECLAMANTES:

ANONIMO : para publicar en la página WEB DEL MINISTERIO DE TRABAJO.

ARTÍCULO TERCERO: ADVERTIR a empresa INVERSIONES MONTANA ROGAL SAS que en caso de no realizar la consignación del valor de la multa en término de quince (15) días hábiles posteriores a la ejecutoria de la resolución que impone la multa, se cobraran intereses moratorios a la tasa legalmente prevista.

ARTÍCULO CUARTO: Que el presente acto administrativo, presta merito ejecutivo conforme al Artículo 99 de la Ley 1437 del 2011.

ARTICULO QUINTO: LIBRAR las demás comunicaciones pertinentes.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE



TATIANA ANDREA FORERO FAJARDO
Coordinadora Grupo de Prevención, Inspección, vigilancia y Control