

ID 14907066

08SE2021706600100900107
2021-12-28 HORA: 5:51 P.M

Pereira, 28 de diciembre de 2021

Al responder por favor citar esté número de radicado

Señor
JESUS ALIRIO SUAREZ ARCE
Representante Legal
GSA ADMINISTRACION Y ASESORIAS SAS
E-mail gestionprofesionalpereira@hotmail.com
Calle 19 Carrera 12 Bloque Morado Oficina 31 Centro Comercial Fiducentro
Pereira Risaralda

ASUNTO: Notificación por aviso Publicación en página electrónica o en lugar de acceso al público Resolución 0651 del día 12 de noviembre de 2021 "por medio del cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio "
Radicación: 08SI2019706600100000874
Querellado: **GSA ADMINISTRACION Y ASESORIAS SAS**

Respetado Señor SUAREZ,

Teniendo en cuenta que mediante resolución 1590 de 2020 el señor ministro de trabajo reactivó los términos en las actuaciones administrativas adelantadas por este ente ministerial, comedidamente, me permito **NOTIFICAR** a usted, el contenido del presente acto administrativo, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011) y de conformidad con lo reglado en el artículo 4 del decreto 491 del 28 de marzo de 2020, por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del estado de emergencia económica, social y ecológica.

Procede entonces el despacho a hacer la **NOTIFICA POR AVISO** al Señor : JESUS ALIRIO SUAREZ ARCE , **C.C.13.877.78** , en calidad de Representante Legal **GSA ADMINISTRACION Y ASESORIAS SAS** , Resolución 0634 del día 09 de noviembre de 2021 , por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio, proferido por el Director Territorial de Risaralda, en consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (12)ocho folios por ambas caras, se le advierte que la notificación estará fijado en secretaría del despacho y la página web del ministerio del Trabajo, desde el día **28 de diciembre de 2021**, hasta el día **04 de enero de 2022** fecha en que se desfija el presente aviso se considerará surtida al finalizar

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX

Atención Presencial
Sede de Atención al
Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención

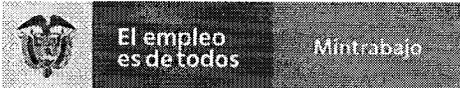
Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos

 @mintrabajoco

 @MinTrabajoCo

 @MintrabajoCol



el día de la entrega de este aviso, se le informa que contra la presente decisión puede interponer los recursos de reposición ante este Despacho y el de apelación ante la Directora General de riesgos laborales en Bogotá y sustentarlos dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la presente notificación personal o por aviso puede presentarse correo electrónico: dtrisaralda@mintrabajo.gov.co.

Atentamente,

DIANA MILENA DUQUE ARDILA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO.

Anexos: doce (12) folios por ambas caras resolución 0634 del día 09 de noviembre de 2021.

Transcriptor: Diana D.
Elaboró : Diana D.
Aprobo : S. Martinez.

https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/dduque_mintrabajo_gov_co/Documents/ESCRITORIO/ESCRITORIO NUEVO/DT RISARALDA III/EXPEDIENTES -GSA ADMINISTRACION Y ASOSORIAS SAS/NOTIFICAR POR AVISO PUBLICACION PAGINA RESOLUCION 0634 EMPLEADOR GSA ADMINISTRACION Y ASESORIAS SAS.docx

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX

Atención Presencial
Sede de Atención al
Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención

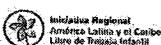
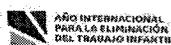
Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos

@mintrabajoco

@MinTrabajoCo

@MintrabajoCol





Libertad y Orden

ID_14907066

**MINISTERIO DEL TRABAJO
TERRITORIAL DE RISARALDA
DESPACHO TERRITORIAL**

Radicación: 08SI2019706600100000874

Querrellado: GSA ADMINISTRACION Y ASESORIAS S.A.S

RESOLUCIÓN N° 0634

Pereira (09/11/2021)

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
SANCIONATORIO"**

El suscrito Director Territorial del Ministerio del Trabajo Dirección Territorial Risaralda, en uso de las facultades legales conferidas por los artículos 76 y 91 del Decreto Ley 1295 de 1994, Modificado por el artículo 115 del Decreto 2150 de 1995, modificado parcialmente por el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, Decreto 4108 del 2011, en especial las conferidas en la Ley 1437 de 2011 capítulo VI, Ley 1610 de 2013, Decreto 1072 de 2015, y las conferidas mediante la Resolución 2143 de 2014 artículo 1°, la Resolución 3111 de 2015 y la Resolución 3814 de 2018, modificada por la Resolución 0253 del 2019, teniendo en cuenta los siguientes:

I. INDIVIDUALIZACION DEL INVESTIGADO

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste al empleador **GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS** identificada con Nit 901.146.591-7 cuyo representante legal es el señor **JESUS ALIRIO SUAREZ ARCE** identificado con CC 13.877.708, empresa ubicada en la calle 19 carrera 12 Bloque Morado Oficina 31 Centro Comercial Fiducentro, Pereira, Risaralda, teléfono 3337098 – 3193325999 – 3218454648, correo electrónico gestionprofesionalpereira@hotmail.com, con actividad principal N7830, Otras actividades de suministro de recurso humano.

II. HECHOS

Mediante radicado No. 11EE2019706600100002225 del 27/05/2019, la ARL Sura informa a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo Risaralda, acerca de la posible afiliación irregular de trabajadores dependientes e independientes por parte de la empresa **GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS**. (folio 1).

A través de Auto No. 01620 el Inspector de Trabajo y Seguridad Social **JHONATAN RODOLFO ESPITIA FLOREZ**, realiza visita de inspección en riesgos laborales el día 18/06/2019 a la empresa **GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS**. (folio 6 al 8).

Con oficio No. 08SE2019706600100001817 del 19/06/2019, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social **JHONATAN RODOLFO ESPITIA FLOREZ** solicita información a la empresa **GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS** relacionada con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, sin recibir respuesta alguna. (folio 12 y 13).

Mediante radicado No. 08SI2019706600100000874 del 06/07/2019 el Inspector de Trabajo y Seguridad Social **JHONATAN RODOLFO ESPITIA FLOREZ** presenta informe de la actuación al Director Territorial y recomienda iniciar Averiguación Preliminar en contra de la empresa **GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS**. (folio 14 y 15).

Con memorando 08SI2019706600100001578 del 14/11/2019 se asigna el expediente al Inspector de Trabajo y Seguridad Social **HÉCTOR FREDY HENAO AMARILES** para su respectivo trámite. (folio 16).

Con Auto No. 03764 del 17/12/2019 se inicia averiguación preliminar en contra de la empresa **GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS**. (folio 17 al 18), y una vez evidenciada la existencia de mérito para adelantar el Procedimiento Administrativo Sancionatorio se procede de conformidad (folios 23- 46).

Sin embargo, por medio del Auto No. 00462 del 26/03/2021 se corrigen irregularidades en la actuación administrativa y se ordena rehacer las actuaciones administrativas respectivas. (folio 49 al 51).

Con Auto No. 00805 del 25/05/2021, se inicia Averiguación Preliminar en contra del empleador de **GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS**. (folio 52 al 53), la cual es comunicada mediante oficio No. 08SE2021706600100002652 del 31/05/2021. (folio 54).

A través de Auto No. 01074 del 12/07/2021 se comunica la existencia de mérito para adelantar un procedimiento administrativo sancionatorio en contra del empleador de **GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS** (folio 56).

Mediante Auto No. 01140 del 21/07/2021, se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra del empleador **GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS** (folio 59-63), acto administrativo que es notificado por aviso (folio 71 al 74).

Con Auto No. 1477 del 14/09/2021 se corre traslado de alegatos de conclusión al empleador, comunicado debidamente por aviso. (folio 75-77).

A través de constancia el Inspector de Trabajo y Seguridad Social certifica que el empleador no aportó a la investigación, escrito de descargos, tampoco las pruebas requeridas por el Despacho. (folio 78).

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social asignado presenta al Director Territorial proyecto de decisión de primera instancia con radicado No. 08SI2021706600100001064 del 28/10/2021 (folios 79-81)

III. FORMULACIÓN DE CARGOS

Por medio de Auto No. 01140 del 21/07/2021, se ordena la apertura del procedimiento administrativo sancionatorio en contra del empleador **GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS** identificada con Nit 901.146.591-7y se formulan los siguientes cargos (folio 59-63):

PRIMER CARGO:

Presunta violación a los artículos 2, literal d de la Resolución 2400 de 1979, artículo 21, literal c y d del Decreto 1295 de 1994, artículo 2.2.4.6.8 del decreto 1072 de 2015 y artículo 1 y 2 de la Resolución 0312 de 2019, por presuntamente no contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en ejecución, seguimiento y mejora.

SEGUNDO CARGO:

Presunta violación al artículo 24 de la resolución 0312 de 2019 por la afiliación irregular a riesgos laborales de trabajadores mediante asociación o agremiación no aprobada y registrada en el Ministerio de Salud y Protección Social.

IV. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

Por parte de la ARL Sura:

- Radicado No. CE201911008837 donde la ARL Sura comunica al empleador acerca de la no continuidad en la afiliación a la ARL.

Por parte de la empresa objeto de investigación:

- No aportó las pruebas documentales solicitadas; tampoco presentó alguna dentro de las etapas procesales correspondientes.

V. DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

La empresa **GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS** identificada con Nit 901.146.591-7 no presentó descargos, ni alegatos de conclusión dentro del proceso administrativo sancionatorio adelantado.

VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto de conformidad con el código sustantivo del trabajo, Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Resolución 2143 de 2014, Resolución 3111 de 2015.

Después de revisar y analizar detalladamente las etapas del Procedimiento en particular, todas las Pruebas disponibles, y determinar que todas las Actuaciones Procesales se adelantaron ajustadas a la Normatividad pertinente, por lo tanto, no hay ninguna actuación viciada de nulidad y cumpliendo lo ordenado por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, procede este despacho a resolver el respectivo Procedimiento Administrativo.

A. ANALISIS DE LOS HECHOS Y LAS PRUEBAS

La presente investigación se inicia en virtud del reporte de la ARL Sura mediante el cual se solicita que se investigue la conducta del empleador en aras de determinar si efectivamente se está realizando afiliación irregular de trabajadores independientes o dependientes en misión al Sistema General de Seguridad Social.

Adujo la ARL SURA mediante Oficio con radicado 11EE2019706600100002225 a este Ente Ministerial que frente a varias empresas en las que se incluía la que en esta oportunidad se investiga **GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS**, se había realizado un proceso de seguimiento tendiente a dar claridad frente a la modalidad de afiliación de sus trabajadores sin obtener una respuesta clara de parte de aquellas, lo que les permitió suponer la existencia de afiliación irregular al Sistema de Riesgos Laborales sin el cumplimiento de lo previsto en los Decretos 3615 de 2005 y 2313 de 2006.

Para llegar a esta conclusión y así remitir dichos antecedentes a esta Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo para actuar en el marco de nuestras competencias, la ARL SURA en su etapa de seguimiento y control a las empresas que podían estar afiliando irregularmente a trabajadores independientes al Sistema General de Riesgos Laborales, evidenció frente a la empresa **GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS**:

- La no acreditación de una relación laboral verificable con las reportadas y afiliadas en calidad de trabajadores dependientes, y como lo muestra el anexo obrante a folios 3-5, obedecía a 379 trabajadores.

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO" – GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS

- No contar con los centros de trabajo en los que se ejecutaban las labores reportadas y por tanto aseguradas a través de la ARL SURA.
- La no acreditación de la autorización del Ministerio de Salud que autorizara para operar como agremiación o asociación para la realización de afiliaciones colectivas de trabajadores independientes al Sistema General de Riesgos Laborales y/o Ministerio del Trabajo en el cual la autorizara para operar como Empresa de Servicios Temporales.

Cabe aclarar que estas circunstancias fueron comunicadas al representante legal de la empresa **GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS** por parte de la ARL SURA mediante radicado CE201911008837, informándole la "No continuidad de la afiliación a ARL SURA" (folio 2)

Una vez valorado el antecedente expuesto por la ARL SURA y asignado el expediente al Inspector de Trabajo y Seguridad Social **HÉCTOR FREDY HENAO AMARILES**, este procedió a proyectar averiguación preliminar según Auto No. 00805 del 25/05/2021, en la cual se solicitaron las siguientes pruebas: (folio 52 al 53).

1. Autorización del Ministerio de Salud para operar como agremiación o asociación para realizar afiliaciones colectivas de trabajadores independientes al Sistema General de Riesgos Laborales.
2. Planillas de nóminas de los últimos tres meses.
3. Planilla de pago de la seguridad social de los últimos tres meses.
4. Autoevaluación del SG-SST y plan de mejora vigencia 2019.
5. Plan de trabajo anual del SG-SST vigencia 2019.
6. Contrato, licencia en seguridad y salud en el trabajo y curso de las 50 horas de la persona responsable del diseño e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST-.
7. Exámenes médicos ocupacionales de los trabajadores (preingreso, periódicos y retiro).
8. Documentación que evidencie la implementación y funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a la resolución 0312 de 2019, decreto 1072 de 2015 y demás normas aplicables.
9. Practicar visita en caso de ser necesario por parte del Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

La averiguación preliminar fue comunicada al empleador con oficio No. 08SE2021706600100002652 del 31/05/2021 a la dirección reportada en el Certificado de Existencia y Representación Legal. (folio 54), sin embargo, el empleador no aportó las pruebas solicitadas en la actuación administrativa.

Mediante Auto No. 01074 del 12/07/2021, se comunica la existencia de mérito para adelantar un procedimiento administrativo sancionatorio en contra de la empresa **GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS**. (folio 56).

Con Auto No. 01140 del 21/07/2021 se inicia procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de la empresa **GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS** (folio 59 al 63). El Auto de cargos se notificó por aviso mediante radicado No. 08SE2021706600100004141 del 20/08/2021. (folio 73) y el empleador no presentó los respectivos descargos, tampoco aportó o solicitó el decreto de práctica de pruebas.

Con Auto No. 1477 del 14/09/2021 se corrió traslado de alegatos de conclusión al empleador, comunicado debidamente por aviso (folio 75-77); sin embargo, la empresa **GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS** también guardó silencio actuación procesal.

B. ANALISIS Y VALORACION JURIDICA DE LAS NORMAS CON LOS HECHOS PROBADOS

En la presente investigación se debe tener presente los cargos formulados y los cuales se relacionan con:

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO" – GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS

- Presunta violación a los artículos 2, literal d de la Resolución 2400 de 1979, artículo 21, literal c y d del Decreto 1295 de 1994, artículo 2.2.4.6.8 del decreto 1072 de 2015 y artículo 1 y 2 de la Resolución 0312 de 2019, por no contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en ejecución, seguimiento y mejora.
- Presunta violación al artículo 24 de la resolución 0312 de 2019 por la afiliación irregular a riesgos laborales de trabajadores mediante asociación o agremiación no aprobada y registrada en el Ministerio de Salud y Protección Social.

Al respecto, es necesario mencionar que el empleador no aportó las pruebas requeridas por este Despacho de tal manera que se pudiera confirmar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en ejecución, seguimiento y mejora.

Así mismo se concluye que el empleador está realizando la afiliación irregular a riesgos laborales de trabajadores mediante asociación o agremiación no aprobada y registrada en el Ministerio de Salud y Protección Social.

Por lo anterior, es claro que empresa **GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS** identificada con Nit 901.146.591-7 al no desestimar los cargos formulados por el Despacho de Conocimiento al guardar silencio en cada una de las etapas procesales de la investigación, está incumpliendo las siguientes normas en riesgos laborales:

Artículo 2° de la Resolución 2400 de 1979, que reza:

"ARTICULO 2o. Son obligaciones del Patrono:

- a) Dar cumplimiento a lo establecido en la presente Resolución, y demás normas legales en Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, elaborar su propia reglamentación, y hacer cumplir a los trabajadores las obligaciones de Salud Ocupacional que les correspondan.*
- b) Proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, de acuerdo con las normas establecidas en la presente Resolución.*
- c) Establecer un servicio médico permanente de medicina industrial, en aquellos establecimientos que presenten mayores riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, a juicio de los encargados de la salud Ocupacional del Ministerio, debidamente organizado para practicar a todo su personal los exámenes psicofísicos, exámenes periódicos y asesoría médico-laboral y los que se requieran de acuerdo con las circunstancias; además llevar una completa estadística médico-social.*
- d) Organizar y desarrollar programas permanentes de Medicina preventiva, de Higiene y Seguridad Industrial y crear los Comités paritarios (patronos y trabajadores) de Higiene y Seguridad que se reunirán periódicamente, levantando las Actas respectivas a disposición de la Dirección de Salud Ocupacional. (Negrilla del Despacho).*
- e) El Comité de Higiene y Seguridad deberá intervenir en la elaboración del Reglamento de Higiene y Seguridad, o en su defecto un representante de la Empresa y otro de los trabajadores en donde no exista sindicato.*
- f) Aplicar y mantener en forma eficiente los sistemas de control necesarios para protección de los trabajadores y de la colectividad contra los riesgos profesionales y condiciones o contaminantes ambientales originados en las operaciones y procesos de trabajo.*
- g) Suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que puedan afectarles, y sobre la forma, métodos y sistemas que deban observarse para prevenirlos o evitarlos".*

Artículo 21° del Decreto 1295 de 1994 que reza:

"ARTICULO 21. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. El empleador será responsable:

- a. Del pago de la totalidad de la cotización de los trabajadores a su servicio;*

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO" – GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS

b. Trasladar el monto de las cotizaciones a la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, dentro de los plazos que para el efecto señale el reglamento;

c. Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo;

d. Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa, y procurar su financiación; (Negrilla de este Despacho).

e. Notificar a la entidad administradora a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales;

g. Literal modificado por el artículo 26 de la Ley 1562 de 2012. El nuevo texto es el siguiente: Facilitar los espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional y para adelantar los programas de promoción y prevención a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales.

h. Informar a la entidad administradora de riesgos profesionales a la que está afiliado, las novedades laborales de sus trabajadores, incluido el nivel de ingreso y sus cambios, las vinculaciones y retiros..."

Artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015 que reza:

"Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

1. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
2. Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
3. Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.
4. Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.
5. Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.
6. Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.
7. Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el

Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

8. **Prevención y Promoción de Riesgos Laborales:** El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.

9. **Participación de los Trabajadores:** Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.

Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo (SG-SST) e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST.

El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas;

10. **Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en las Empresas:** Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:

10.1. Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación;

10.2. Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y;

10.3. Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); y

11. **Integración:** El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.

Parágrafo. Por su importancia, el empleador debe identificar la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales, la cual debe quedar plasmada en una matriz legal que debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables a la empresa.

(Decreto número 1443 de 2014, artículo 8°).

Artículo 1, 2 Y 24 de la Resolución 0312 de 2019:

Artículo 1. Objeto. La presente Resolución tiene por objeto establecer los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para las personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 2° de este Acto Administrativo.

Los presentes Estándares Mínimos corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST.

Artículo 2. Campo de aplicación. La presente Resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a los trabajadores dependientes e independientes, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, a las empresas de servicios temporales, a los estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y los trabajadores en misión; a las administradoras de riesgos laborales; a la Policía Nacional en lo que

corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares, quienes deben implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales".

(...)

Artículo 24. De la afiliación irregular en riesgos laborales mediante asociaciones o agremiaciones. Conforme al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y los Estándares Mínimos, los empleadores y contratantes no pueden patrocinar, permitir o utilizar agremiaciones o asociaciones para afiliar a sus trabajadores dependientes o independientes al Sistema de Riesgos Laborales, dicha afiliación es responsabilidad o deber de los empleadores o contratantes conforme al artículo 4 del Decreto Ley 1295 de 1994 y el artículo 2.2.4.2.2.5 del Decreto 1072 de 2015.

En los casos excepcionales que sea permitida la participación de agremiaciones o asociaciones para la afiliación colectiva a la seguridad social de trabajadores independientes, el empleador o contratante debe verificar que esté aprobada y registrada en el Ministerio de Salud y Protección Social la agremiación o asociación de que se trate y que la afiliación del trabajador independiente o agremiado este acorde con la ley.

La agremiación, asociación, empresa o entidad que afilie de manera irregular a la seguridad social en riesgos laborales será sancionada con multa de hasta cinco mil (5000) salarios mínimos mensuales legales vigentes conforme al artículo 2.2.4.2.5.3 del Decreto 1072 de 2015 y las empresas o entidades contratantes con multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes conforme al artículo 13 de la Ley 1562 de 2012.

Las administradoras de riesgos laborales deben verificar que las agremiaciones, asociaciones, empresas o entidades que afilien trabajadores independientes estén registradas y autorizadas por el Ministerio de Salud y Protección Social, debiendo reportar a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo las situaciones irregulares que evidencien al respecto".

C. RAZONES QUE FUNDAMENTA LA DECISION

En la presente investigación, es necesario tener presente el artículo 29 de la Constitución Política que reza:

"Artículo 29: El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.

En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.

Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho".

Al respecto es necesario mencionar que, en todas las etapas procesales de la investigación administrativa laboral, incluso desde la Averiguación Preliminar, se otorgó al empleador el derecho a la defensa tal como se puede evidenciar en el contenido del expediente; sin embargo, guardó silencio en todo su desarrollo, no presentó las pruebas solicitadas en la averiguación preliminar, tampoco allegó escrito de descargos frente a los cargos formulados por el Despacho, no aportó ni solicitó el decreto de prueba en esta última etapa y finalmente, hizo caso omiso a la oportunidad de alegar de conclusión en el proceso.

Tal como se menciona en el presente acto administrativo, la empresa **GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS** identificada con Nit 901.146.591-7 no pudo demostrar el cumplimiento de la normatividad

en riesgos laborales relacionada con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y desestimar la afiliación irregular a riesgos laborales de trabajadores mediante asociación o agremiación no aprobada y registrada en el Ministerio de Salud y Protección Social.

D. GRADUACION DE LA SANCIÓN

Este Despacho encontró que la empresa **GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS** identificada con Nit 901.146.591-7, representada legalmente por el señor **JESUS ALIRIO SUAREZ ARCE** identificado con CC 13.877.708 incurrió en la violación a los artículos 2, literal d de la Resolución 2400 de 1979, artículo 21, literal c y d del Decreto 1295 de 1994, artículo 2.2.4.6.8 del decreto 1072 de 2015 y artículo 1 y 2 de la Resolución 0312 de 2019, por presuntamente no contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en ejecución, seguimiento y mejora y al artículo 24 de la resolución 0312 de 2019 por la afiliación irregular a riesgos laborales de trabajadores mediante asociación o agremiación no aprobada y registrada en el Ministerio de Salud y Protección Social.

Es preciso señalar que la conducta omisiva del empleador pone en riesgo la integridad de los trabajadores al no contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST debidamente implementado y el cual garantiza la prevención de accidentes y enfermedades de origen laboral.

De igual manera y más grave aún, se pudo evidenciar que el empleador está realizando afiliación irregular a riesgos laborales de trabajadores mediante asociación o agremiación no aprobada y registrada en el Ministerio de Salud y Protección Social, por lo cual este Despacho debe proceder a sancionarlo.

Según la normatividad en competencia dada a esta Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, para imputar la respectiva decisión sancionatoria, y bajo el postulado que nadie puede ser juzgado sino conforme a las leyes preexistentes al acto que se le imputa, en material laboral se protegen los intereses jurídicos tutelados de acuerdo con el artículo 53 de la Constitución Política y las demás normas legales que los establecen, y dando pleno valor a los criterios que permitan dosificar y graduar la multa; con el propósito de dar cumplimiento a las normas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, así:

El Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo en el capítulo 11 del título 4, establece los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales:

Artículo 2.2.4.11.4. Criterios para graduar las multas. Las multas por infracciones a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales se graduarán atendiendo los siguientes criterios, en cuanto resulten aplicables, conforme a lo establecido en los artículos 134 de la Ley 1438 de 2011 y 12 de la Ley 1610 de 2013:

1. La reincidencia en la comisión de la infracción.
2. La resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión por parte del Ministerio del Trabajo.
3. La utilización de medios fraudulentos o de persona interpuesta para ocultar la infracción o sus efectos.
4. El grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.
5. El reconocimiento o aceptación expresa de la infracción, antes del decreto de pruebas.
6. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.
7. La ausencia o deficiencia de las actividades de promoción y prevención.
8. El beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero.
9. La proporcionalidad y razonabilidad conforme al número de trabajadores y el valor de los activos de la empresa.
10. 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.
11. La muerte del trabajador. (Decreto 472 de 2015, art. 4) Artículo

2.2.4.11.5. Criterio de proporcionalidad y razonabilidad para la cuantía de la sanción a los empleadores. Se establecen los criterios de proporcionalidad y razonabilidad, conforme al tamaño de la empresa de acuerdo

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO" – GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS

con lo prescrito en el artículo 2° de la Ley 590 de 2000, modificado por el artículo 2° de la Ley 905 de 2004 y el artículo 51 de la Ley 1111 de 2006 y conforme a lo establecido en los artículos 13 y 36 de la Ley 1562 de 2012 y con base en los siguientes parámetros:

Tamaño de empresa	Número de trabajadores	Activos totales en número de SMMLV	Artículo 13, inciso 2° Ley 1562 (de 1 a 500 SMMLV)	Artículo 36, Ley 1562 (de 1 a 1.000 SMMLV)	Artículo 13, inciso 4° de la Ley 1562 (de 20 a 1.000 SMMLV)
Valor Multa en SMMLV					
Microempresa	Hasta 10	< 500 SMMLV	De 1 hasta 5	De 1 hasta 20	De 20 hasta 24
Pequeña empresa	De 11 a 50	501 a < 5.000 SMMLV	De 6 hasta 20	De 21 hasta 50	De 25 hasta 150
Mediana empresa	De 51 a 200	100.000 a 610.000 UVT	De 21 hasta 100	De 51 hasta 100	De 151 hasta 400
Gran empresa	De 201 o más	> 610.000 UVT	De 101 hasta 500	De 101 hasta 1000	De 401 hasta 1000

En el evento en que no coincida el número de trabajadores con el valor total de los activos conforme a la tabla anterior, prevalecerá para la aplicación de la sanción el monto total de los activos conforme a los resultados de la vigencia inmediatamente anterior.

PARÁGRAFO. Dentro del procedimiento administrativo sancionatorio en lo no previsto en las normas especiales se aplica lo señalado en la primera parte del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Inicialmente es claro para el Despacho que la empresa aquí investigada **GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS**, se encuentra inmersa en el criterio para graduar la multa dispuesto en el numeral 4 del artículo 2.2.4.11.4. del DUR 1072 del 2015, que reza:

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

De acuerdo con la Guía para la Dosificación de Sanciones de la OIT del año 2013, en el caso particular y al momento de imponer la multa, se debe aplicar el criterio de grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes. En este sentido, la guía en mención establece:

"Este criterio tiene dos lecturas, una primera donde se determina la intención del investigado para subsanar su comportamiento frente a la norma violada al querer enmendar o mitigar los efectos de la violación de la norma laboral antes de que se profiera el acto administrativo sancionatorio, en este caso estamos ante una circunstancia de atenuación de la sanción; una segunda lectura se da cuando no hay propósito de enmienda y se observa que el investigado ha obrado con imprudencia o negligencia en su actuar, caso en el cual se procede a agravar la sanción". **Negrilla del Despacho.**" -Negrillas del Despacho-

Ahora bien, para el caso en consideración, se aprecia Certificado de Existencia y Representación Legal vigente, donde se señala como total de activos la suma de \$5'300.000.00, cifra inferior a los 500 SMMLV, considerando este Despacho que estamos frente a una Microempresa. Por lo anterior y teniendo en cuenta el artículo 2.2.4.11.5. del DUR 1072 del 2015 que contempla el valor de la multa a imponer entre 1 y 5 salarios mínimos mensuales legales vigentes, este despacho procederá a imponer la sanción respectiva.

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO" – GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS

- En caso de no interponerse los recursos de ley contra el acto administrativo sancionatorio, este quedará en firme y el sancionado contará con un término de quince (15) días hábiles para realizar el pago de la sanción.
- En caso de interponerse los recursos de ley contra el acto administrativo sancionatorio, una vez en firme el acto administrativo sancionatorio, el sancionado contará con un término de quince (15) días hábiles para realizar el pago de la sanción.

Los pagos y/o consignaciones correspondientes, se realizarán en la siguiente cuenta: ENTIDAD FINANCIERA – BBVA. DENOMINACIÓN: EFP MINPROTECCIÓN – FONDO RIESGOS PROFESIONALES 2011. TIPO DE CUENTA: CORRIENTE EXENTA. No. DE CUENTA: 309-01396-9. NIT 860.525.148-5 o si no existe Banco BBVA en el municipio en la siguiente cuenta: ENTIDAD FINANCIERA. Banco Agrario de Colombia. DENOMINACIÓN: EFP MINPROTECCIÓN – FONDO DE RIESGOS PROFESIONALES 2011. TIPO DE CUENTA: CORRIENTE EXENTA. No. DE CUENTA 3-0820000491-6. NIT 860.525.148-5, de lo contrario, se procederá al cobro coactivo de la multa.

ARTÍCULO CUARTO: INFORMAR a la empresa sancionada que una vez realice el pago y/o consignación correspondiente debe allegar copia de la misma a la Dirección Territorial y/u Oficina Especial y al administrador fiduciario – Fiducia Previsora Vicepresidencia de administración y pagos, en la calle 72 No. 10-03 de Bogotá, mediante oficio en el que se especifique:

- Nombre de la persona natural o jurídica sancionada.
- Número del NIT o documento de identidad.
- Ciudad, dirección, teléfono, correo electrónico.
- Número y fecha de la resolución que impuso la multa.
- Valor de la multa, valor consignado en pesos y salarios mínimos mensuales legales vigentes. De acuerdo con lo anteriormente citado, a falta de esta comunicación, podría presentarse la remisión de la multa al Grupo de Cobro Coactivo del Ministerio del Trabajo, para lo de su competencia.

ARTÍCULO QUINTO: NOTIFICAR su contenido a los jurídicamente interesados, en la forma prevista en los artículos 66 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, advirtiendo a las partes que contra la presente resolución proceden los recursos de reposición y en subsidio el de apelación, interpuestos dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación en los términos del artículo 76 del CPACA.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Pereira, a los nueve (09) días del mes de noviembre del año dos mil veintiuno (2021).


SERGIO MARTÍNEZ LÓPEZ
Director Territorial de Risaralda

Transcriptor: H. Henao
Revisó: J. Espitia
Aprobó: S. Martínez

Ruta electrónica: [https://mintrabajo001-my.sharepoint.com/personal/hhenao_mintrabajo_gov_co/Documents/Hector Fredy Henao/Procesos/GSA Administracion y Asesorias SAS/Resolucion administrativa sancionatoria GSA Administracion y Asesorias final.docx](https://mintrabajo001-my.sharepoint.com/personal/hhenao_mintrabajo_gov_co/Documents/Hector%20Fredy%20Henao/Procesos/GSA%20Administracion%20y%20Asesorias%20SAS/Resolucion%20administrativa%20sancionatoria%20GSA%20Administracion%20y%20Asesorias%20final.docx)

CAMARA DE COMERCIO DE PEREIRA
GSA ADMINISTRACION Y ASESORIAS S.A.S.
Fecha expedición: 2021/10/27 - 11:41:25

*** SOLO CONSULTA SIN VALIDEZ JURIDICA ***
CODIGO DE VERIFICACION Yv8yUSrPKU

CERTIFICADO DE MATRÍCULA MERCANTIL.

Con fundamento en las matrículas e inscripciones del Registro Mercantil.

CERTIFICA

NOMBRE, SIGLA, IDENTIFICACIÓN Y DOMICILIO

NOMBRE o RAZÓN SOCIAL: GSA ADMINISTRACION Y ASESORIAS S.A.S
ORGANIZACIÓN JURÍDICA: SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA
CATEGORÍA / PERSONA JURÍDICA PRINCIPAL:
NIT: 901146591-7
ADMINISTRACIÓN DIAM: PEREIRA
DOMICILIO: PEREIRA

MATRÍCULA - INSCRIPCIÓN

MATRÍCULA NO: 148149905
FECHA DE MATRÍCULA: ENERO 17 DE 2016
ULTIMO AÑO RENOVADO: 2019
FECHA DE RENOVACIÓN DE LA MATRÍCULA: MARZO 21 DE 2019
ACTIVO TOTAL: \$ 5.300.000.00
GRUPO NITF: GRUPO III - MICROEMPRESAS

EL COMERCIANTE NO HA CUMPLIDO CON LA OBLIGACIÓN LEGAL DE RENOVAR SU MATRÍCULA MERCANTIL.

UBICACIÓN Y DATOS GENERALES

DIRECCIÓN DEL DOMICILIO PRINCIPAL: CALLE 19 CARRERA 12 BLOQUE MORADO OFICINA 31 CENTRO COMERCIAL FIDUCENTRO
MUNICIPIO / DOMICILIO: 56001 - PEREIRA
TELÉFONO COMERCIAL 1: 3337098
TELÉFONO COMERCIAL 2: 3193325999

Por lo anterior, y teniendo en cuenta que el empleador fue negligente en su actuar al no aportar la información requerida por el Ministerio del Trabajo, el Despacho procederá a aplicar la máxima sanción establecida de acuerdo con los criterios de graduación, proporcionalidad y razonabilidad es decir, **cinco (5) SMMLV** equivalentes a **CUATRO MILLONES QUINIENTOS CUARENTA Y DOS MIL SEISCIENTOS TREINTA PESOS MCTE (\$ 4'542.630.00)**, y a **125,11 UVT's**.

En consecuencia, este Despacho

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR a la empresa **GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS** identificada con Nit 901.146.591-7 representada legalmente por el señor **JESUS ALIRIO SUAREZ ARCE** identificado con CC 13.877.708, con domicilio en la calle 19 carrera 12 Bloque Morado Oficina 31 Centro Comercial Fiducentro, teléfono 3337098 – 3193325999 – 3218454648, correo electrónico gestionprofesionalpereira@hotmail.com, ubicada en Pereira, Risaralda, con actividad económica principal N7830, Otras actividades de suministro de recurso humano, por la vulneración de lo dispuesto en los artículos 2, literal d de la Resolución 2400 de 1979, artículo 21, literal c y d del Decreto 1295 de 1994, artículo 2.2.4.6.8 del decreto 1072 de 2015 y artículo 1, 2 y 24 de la Resolución 0312 de 2019 de conformidad con las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

ARTICULO SEGUNDO: IMPONER a la empresa **GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS** identificada con Nit 901.146.591-7 una multa de **CINCO (05) SMMLV**, es decir **CUATRO MILLONES QUINIENTOS CUARENTA Y DOS MIL SEISCIENTOS TREINTA PESOS MCTE (\$4'542.630.00)**, equivalente a **125,11 UVT's.**, que tendrán destinación específica a la **FIDUPREVISORA SA E.F.P. MINPROTECCIÓN FONDO DE RIESGOS LABORALES** y que deberá ser cancelada una vez se encuentre ejecutoriado el presente Acto Administrativo.

ARTICULO TERCERO: INFORMAR a la empresa sancionada que el valor de la multa deberá consignarse de acuerdo a los siguientes eventos:

1