



El empleo
es de todos

Mintrabajo

No. Radicado: 08SE2021706600100002802
Fecha: 2021-06-04 02:27:54 pm
Remitente: Sede: D. T. RISARALDA
Depen: DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
Destinatario: GABRIEL GALVIS
Anexos: 0 Folios: 2
08SE2021706600100002802

Pereira, 04 de junio de 2021

Al responder por favor citar este número de radicado



Señor
GABRIEL GALVIS
Manzana 20 casa 28 campestre A
gabrielitogalvis79@gmail.com
Dosquebradas Risaralda

ASUNTO: Notificación por aviso resolución 00981 del día 07 de mayo 2021 por medio de la cual se resuelve un Recurso Apelación
Radicación 11EE2018706600100003294
Querellado: GRUPO CONSULTOR ANDINO

Respetado Señor Galvis,

Teniendo en cuenta que mediante resolución 1590 de 2020 el señor ministro de trabajo reactivo 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: GABRIEL GALVIS, proferido por la Directora de Riesgos Laborales, en consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (12) doce folios por ambas caras y (01) un folio por una cara, se le advierte que la notificación estará fijado en secretaría del despacho y la pagina web del Ministerio del Trabajo desde el día **08 de junio de 2021**, hasta el día **11 de junio de 2021**
Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajoCol



f @MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

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

Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.



El empleo
es de todos

Mintrabajo

fecha en que se desfija el presente aviso se considerará surtida al finalizar el día de la entrega de este aviso , se le informa que contra el presente acto administrativo no procede recurso alguno.

Atentamente,

DIANA MILENA DUQUE ARDILA
Auxiliar Administrativo

Anexos: siete (07) resolución 0981 del día 07 de mayo de 2021

Transcriptor: Diana D.
Elaboró Diana D.
Revisó/Aprobó: S. Martínez

https://mintrabajo001-my.sharepoint.com/personal/dduque_mintrabajo_gov_co/Documents/ESCRITORIO/EXPEDIENTES/ANDINO/NOTIFICACION AVISO_RESOLUCION_00981-GABRIEL GALVIS.APELACION .docx

-DIEGO ALEJANDRO LOPEZ CUERVO/GRUPO CONSULTOR

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajo001



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Pereira Calle 19 No 9-75 piso 4 y
5 edificio palacio nacional.
Dosquebradas CAM oficina 108
Santa Rosa Calle 13 No. 14-62.
Cali 108 edificio balcones de la

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





MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO **0981** DE
(07 MAY 2021)

Por la cual se resuelve recurso de apelación

LA DIRECTORA DE RIESGOS LABORALES

En ejercicio de la facultad conferida por el artículo 115 del Decreto No. 2150 de 1995, el numeral 15 artículo 23 del Decreto No. 4108 de 2011, la Ley 1437 de 2011, Decreto No. 491 del 28 de marzo de 2020, Decreto No. 564 del 15 de abril de 2020; Resolución No. 0784 del 17 de marzo del 2020 y Resolución No. 0876 del 01 de abril de 2020 y teniendo en cuenta los siguientes:

HECHOS

Mediante escrito radicado bajo el No.11EE2018726600100003294 del 6 de septiembre de 2018, el ciudadano **GABRIEL GAVIS**, presenta ante la Dirección Territorial de Risaralda del Ministerio del Trabajo, denuncia por presuntos actos constitutivos de acoso laboral por parte de la empresa **GRUPO CONSULTOR ANDINO ABOGADOS**. (Fl. 1).

ANTECEDENTES PROCEDIMENTALES

Mediante memorando interno 08SI2018727600100001515 de fecha 6 de noviembre de 2018, la inspectora de trabajo de la Dirección Territorial de Risaralda del Ministerio de Trabajo, Gloria Inés Liévano López, traslada al Despacho de la Dirección Territorial, las actuaciones adelantadas respecto al **GRUPO CONSULTOR ANDINO ABOGADOS**. (Fl. 11).

Mediante Auto No. 03401 fechado el 26 de diciembre de 2018, la Dirección Territorial de Risaralda, avoca conocimiento del traslado del expediente citado, ordena la apertura de averiguación preliminar en contra de la empresa **GRUPO CONSULTOR ANDINO ABOGADOS** y comisiona al Inspector de Trabajo **WILLIAM GÓMEZ ROJAS**, para el adelantamiento de la misma y la práctica de las pruebas decretadas. (fl. 14).

Mediante Oficio 08SE2018706600100004338 de fecha 29 de diciembre de 2018, se comunica el inicio de la averiguación preliminar a la empresa **GRUPO CONSULTOR ANDINO S.A.** y se solicitan los documentos pertinentes. (fl. 15).

Bajo el radicado 11EE2019706600100000436 de 30 de enero de 2019, la empresa **GRUPO CONSULTOR ANDINO S.A.**, a través de su representante legal da respuesta a lo solicitado por el Despacho. (fls. 16 a 231).

A través del Auto No. 01564 calendarado el 22 de mayo de 2019, se ordena comunicar a la empresa **GRUPO CONSULTOR ANDINO ABOGADOS** (sic). que existen méritos para dar inicio a procedimiento administrativo sancionatorio en su contra, comunicación enviada el día 30 de mayo de 2019. (fls.232 y 233).

A través del Auto No.01572 de 24 de mayo de 2019, la Dirección Territorial de Risaralda, inicia procedimiento administrativo sancionatorio y formula cargos a la empresa **GRUPO CONSULTOR ANDINO S.A.** identificada con Nit. 860.516.834-1 en los siguientes términos:

PRIMERA COPIA AUTÉNTICA Y PRESTA MÉRITO EJECUTIVO

Continuación de la resolución "Por la cual se resuelve un recurso de apelación"

"CARGO UNO: Al no procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo, al no controlar adecuadamente los riesgos y peligros de las labores realizadas en el centro de trabajo de Pereira y al no cumplir con las obligaciones y responsabilidades del Sistema General de Riesgos laborales. Presuntamente viola lo instaurado en el Decreto 1295 de 1994 artículo 21 literales c, d, g, la Resolución 2400 de 1979 en su capítulo II Artículo 2 literal g, al artículo 2.2.4.6.8. del DUR 1072 de 2015 y el artículo 23 de la Resolución 312 de 2019.

CARGO DOS: Al no tener definidas las disposiciones y las responsabilidades en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés laboral. Presuntamente viola lo promulgado en los artículos 1 y 14 de la Resolución 2646 de 2008.

CARGO TRES: Al no estar operando el Comité de Convivencia Laboral. Presuntamente viola lo fijado en los artículos 1 y 9 de la Resolución 0652 de 2012 y el artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008.

CARGO CUATRO: Al no estar funcionando el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. Presuntamente viola lo establecido en los artículos 1 y 7 de la Resolución 2013 de 1986.

La investigada GRUPO CONSULTOR ANDINO S.A., a través de su representante legal, bajo el radicado 11EE2019707600100002660 de 25 de junio de 2019, presentó descargos y aportó pruebas. (fls.246 a 357).

Mediante Auto No. 02509 de 2 de agosto de 2019, la Dirección Territorial de Risaralda ordena correr traslado para la presentación de los alegatos. (fl. 358).

La empresa GRUPO CONSULTOR ANDINO S.A. presentó sus alegaciones finales bajo el radicado 11EE2019066600100003548 del 15 de agosto de 2019. (fls. 361 a 364).

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Por Resolución No.00764 del 8 de noviembre de 2019¹, la Dirección Territorial de Risaralda resuelve:

"ARTICULO PRIMERO: SANCIONAR a GRUPO CONSULTOR ANDINO S.A. identificada con Nit.860516834-1, ubicada en la Calle 19 No. 9-50 piso 4 edificio Diario del Olún oficina 401 Pereira Risaralda, Teléfono 3356565, correo electrónico: g.per@grupoconsultorandino.com. Actividad principal N8291-actividades de agencias de cobranzas y oficinas de calificación crediticia, por infringir el contenido del Decreto 1295 de 1994 artículo 21 literales c, d, g, la Resolución 2400 de 1979 en su capítulo II Artículo 2 literal g, al artículo 2.2.4.6.8. del DUR 1072 de 2015 y el artículo 23 de la Resolución 312 de 2019; lo fijado en la Resolución 2646 de 2008, lo reglado en la Resolución 2013 de 1986 y lo promulgado en la Resolución 0652 de 2012.

ARTICULO SEGUNDO: IMPONER a GRUPO CONSULTOR ANDINO S.A. identificada con Nit.860516834-1, una multa de CIENTO CINCUENTA (150). SMMLV, equivalente a CIENTO VEINTICUATRO MILLONES DOSCIENTOS DIECISIETE MIL CUATROSCIENTOS (sic). PESOS MCTE, que tendrán destinación específica a la FIDUPREVISORA S.A.S. E.F.P. MINPROTECCION FONDO DE RIESGOS LABORALES y que deberá ser cancelada una vez se encuentre ejecutoriado el presente acto administrativo.

La diligencia de notificación personal a la investigada GRUPO CONSULTOR ANDINO S.A. se llevó a cabo el día 27 de noviembre de 2019, vista a folio 379.

El día 11 de diciembre de 2019, bajo el radicado 11EE2019706600100005343, ante la Dirección Territorial del Risaralda, el apoderado de la empresa GRUPO CONSULTOR ANDINO S.A., interpone recurso de reposición y en subsidio apelación en contra del citado acto administrativo, visto a folios (390 a 467).

¹ Folios 365 a 376 del paginario

Continuación de la resolución "Por la cual se resuelve un recurso de apelación"

El recurso de reposición fue desatado a través de la Resolución No. 00146 de 9 de marzo de 2020, acto a través del cual la Dirección Territorial de Risaralda, decidió confirmar integralmente la Resolución No. 00764 del 8 de noviembre de 2019. (fls. 468 a 479)

FUNDAMENTOS DEL RECURSO

Tal como se indicó en acápite anterior, el día 11 de diciembre de 2019, bajo el radicado 11EE2019706600100005343, ante la Dirección Territorial del Risaralda, el apoderado de la empresa **GRUPO CONSULTOR ANDINO S.A.**, Dr. Ricardo Escudero Torres, interpone recurso de reposición y en subsidio apelación en contra del citado acto administrativo, con fundamento en los siguientes argumentos:

(...).

RAZONES DE INCONFORMIDAD

El Ministerio de Trabajo inició la investigación administrativa por la queja formulada por el señor Gabriel Orlando Galvis Quintero, a través de la cual consignó algunas manifestaciones que el querellante no acreditó en el informativo toda vez que no correspondían a la realidad, no obstante, el Ministerio decidió seguir adelante con la averiguación, formuló cuatro cargos mediante Auto No. 15-72 de 2-019 y, finalmente, concluyó con la multa materia de impugnación.

En ese orden de ideas, se tiene que como alcance de la impugnación se pretende que su Despacho revoque el acto administrativo materia de reproche y, en su lugar, se abstenga de imponer sanción a mi representada. En subsidio se aspira, solo en evento puramente teórico y poco probable que se considere que de todas formas se debe imponer sanción, a que se reduzca sustancialmente el valor de la misma y se adecue (sic) conforme las normas generales, pero nunca bajo el abrigo de la supuesta violación de los sistemas de riesgos laborales.

De no prosperar la inconformidad a través del recurso de reposición, se solicita, se conceda el recurso de alzada ante el Director General de Riesgos laborales con el propósito anteriormente señalado. Las razones de inconformidad, son las siguientes:

En primer lugar, se observa que el Ministerio para soportar la decisión materia de reproche, hizo uso de las normas previstas en el Sistema General de Riesgos Profesionales, específicamente, en lo consagrado en el artículo 21 del Decreto Ley 1295 de 1.994; en las Resoluciones 951 de 2003; 2400 de 1.979; en el artículo 2.2. 4.6.8 del Decreto 1072 de 2.015 (compilación del artículo 8o del Decreto 1443 de 2.014); en el artículo 23 de la Resolución 312 de 2.019; en la Resolución 2646 de 2.008; en la Resolución No. 2013 de 1.986 y en la Resolución 652 de 2.012, todo conforme con las facultades y competencias conferidas a ese ente ministerial, sin embargo, desde ahora, se observa que el Ministerio no atendió, el principio de la congruencia, puesto que no existe coherencia respecto de los hechos relatados en la queja con lo decidido en la resolución que se impugna, de modo que la administración no obró conforme a derecho.

El acto-administrativo que se critica inició indicando que con el radicado de Ingreso No. 08SI2018726600001515 la Inspectora de Trabajo había puesto en conocimiento del Director Territorial el expediente administrativo junto con la queja presentada y que ello provocó revisar el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo, precisando, igualmente, que ese sistema actualmente lo estaba implementando la empresa investigada, de modo que desde ese primer momento el Ministerio tenía conocimiento que mi mandante obraba (sic), conforme al Decreto 1443 de 2.014 y, desde luego, apegada al régimen de transición que consagró el artículo 37 de ese compendio normativo y a las respectivas suspensiones afines a la entrada en vigencia de ese conjunto legal, por ejemplo, la prevista en el Decreto 52 de 2017, en donde, además, se precisó que era necesario prorrogar la implementación del sistema y estableció cinco de fases (sic) o etapas para la puesta en marcha del SGSSST, suceso que, según allí está consignado, se presentó ante el hecho que no existía un adecuado desarrollo en la ejecución del sistema.

Al proceso se arrojó la documental que se acompañó en la respuesta brindada frente al auto de averiguación y aquella que se adjuntó para ofrecer contestación a la providencia en la cual se formularon los cargos; por su parte el Ministerio, solo indicó que se tenía como prueba el auto en donde avocó conocimiento, la remisión de la queja al Comité y la citación para la audiencia a las partes.

En el primer cargo, se encuentra que la adecuación típica del deber que se predica incumplido, está señalado por la presunta violación de los literales c, d y g del Decreto Ley 1295 de 1.994, del artículo 8o del Decreto 1443 de 2.014 - compilado en el Decreto 1072 de 2.015 artículo 2.2.4.6.8- de la resolución 2400 de 1.979 y del artículo 23 de la Resolución 312 de 2.019, consideración que no es verídica debido a que no es acertado expresar que mi mandante no procuró el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo, luego sola (sic) es una conjetura afirmar que mi representada no cumplió con las obligaciones y con la responsabilidad frente al sistema de riesgos laborales, debido a que esa aseveración no tiene ningún respaldo probatorio y mucho menos que así lo hubiese señalado la denuncia con la cual comenzó el trámite administrativo, de donde surge que ese suceso fáctico no está debidamente verificado y sustentado en el informativo.

Continuación de la resolución "Por la cual se resuelve un recurso de apelación"

Las pruebas que militan en el proceso acreditan el cumplimiento a ese deber legal, puesto que mi representada emitió y adoptó -previa autorización del Ministerio de Trabajo- el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, medio de convicción que se acompaña con el presente escrito, es decir, la sociedad que apodero obró conforme a las normas legales, esto es, de acuerdo con las normas jurídicas y con los actos administrativos que se citaron como presuntamente trasgredidos para justificar la inexplicable sanción.

No sobra destacar que, conforme a la ley, los empleadores debían obrar, en esa materia, siguiendo la Resolución No. 1016 de 1.989, así se puede observar en el contenido del artículo 10 del Decreto 52 de 2.017, luego, sorprende que el Ministerio hubiese llegado a la conclusión que se habían trasgredido tales instrucciones y, por lo tanto, los demás preceptos legales, siendo que los medios de convicción muestran todo lo contrario.

En relación con el incumplimiento que se le enrostra a mi mandante frente a los deberes, basta con afirmar que el cargo queda en el vacío (sic), si se analiza correctamente la prueba documental que reposa en el expediente, debido a que esos instrumentos dan cuenta de la gestión emprendida con ese propósito, esto es, el cumplimiento de las obligaciones como empleadora, por ejemplo, los exámenes periódicos realizados a los funcionarios de la sucursal Pereira y Bogotá y las copias de las actas de Copasst de los años 2.016 y 2.017. Esos documentos ponen de relieve que, incluso antes de la infundada queja, mi mandante brindada (sic), cabal aplicación a las herramientas que determinada (sic), la ley para cumplir con sus obligaciones legales de protección y cuidado y conforme con la legislación vigente y con los actos administrativos emanados de la autoridad competente.

Por lo tanto, sorprende que el Ministerio indique se presentó la violación legal y que considere que esa trasgresión se presentó incluso frente a disposiciones que se expidieron con posterioridad al hecho investigado, desconociendo que, por principio constitucional y legal, ni la misma ley tiene efectos retroactivos, de modo que tampoco pueden tener ese carácter los actos administrativos, por ejemplo, la resolución No. 312 de 2.019. No obstante, si en gracia de la discusión se admitiera que mi poderante hubiese incumplido alguna de sus obligaciones, conforme lo precisa el artículo 8 del Decreto 1443 de 2.014, lo procedente hubiese sido -por parte del Ministerio- era dar aplicación al criterio ofrecido para los planes de mejoras, ver artículos 14 y 29 de la Resolución 1111 de 2.017 y 312 de 2.019, respectivamente, pero nunca fulminar una improcedente decisión sancionatoria.

No sobra recordar que el SGSST se encuentra, en este momento, en las fases previstas en el decreto 52 de 2.017, luego si el mismo acto administrativo de 2.019 precisa que la implementación definitiva del sistema contemplado por el Decreto 1443 de 2.014 inicia a partir del 1o de enero de 2.020, esto es, en una fecha futura a la supuesta violación, incluso posterior a la de la expedición del acto administrativo materia de recurso y a la actual si se quiere, esa sola circunstancia provoca que salte a la vista lo improcedente del cargo y, desde luego, la desacertada sanción, razón por la cual el cargo quedó debidamente desvirtuado.

Así mismo, debe destacarse que, para la implementación del sistema de gestión, seguridad y salud en el trabajo, se establecieron unas etapas para su formación, luego si esa transición se está presentado y como mi mandante ha cumplido sus deberes conforme la legislación anterior y, además, demostró que se encuentra siguiendo las fases señaladas, de donde se concluye que los cargos son infundados y que el régimen sancionatorio, por efectos del mismo desarrollo de las fases para su futura implementación, está suspendido.

Frente a la segunda imputación, debe afirmarse que tampoco es verídico el reproche elevado por el Ministerio, puesto que los deberes en relación con ese tema quedaron solventados atendiendo las disposiciones legales y con los recursos y/o herramientas que se dejaron señaladas para soportar la inconformidad del primer cargo. Adicionalmente, se acompaña con el presente recurso copia del reglamento de trabajo aprobado en el año 2.008, en donde se incorporaron las medidas establecidas por la Ley 1010 de 2.006 junto con la resolución con la que el Ministerio aprobó esa regulación interna y para que no quede duda alguna sobre el cumplimiento de los deberes que se le imponen a mi mandante, se anexa copia de la resolución a través de la cual se le aprobó el reglamento adoptado en el año 1.996. Ese estatuto está publicado en dos lugares visibles al interior de cada una de las sucursales de la sociedad investigada como garantía de su publicidad y conforme lo ordena el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 22 de la Ley 1429 de 2.010, entonces, como esa situación no está controvertida en el proceso, se tiene que el querellante si enteró (sic), del adendo sobre acoso laboral que se incorporó en el reglamento.

En ese orden de ideas, se tiene que no es cierto que mi mandante no hubiese cumplido con las medidas preventivas y correctivas en relación con posibles prácticas de acoso laboral y desde luego que no hubiese implementado la resolución 2645 para el control del riesgo psicosocial, deducción que extrae el Ministerio por solo considerar que no se dio respuesta al requerimiento -que no lo hubo- en el procedimiento especial de conciliación por acoso laboral, siendo que esa queja, se insiste, fue totalmente infunda, basta con observar la carta de renuncia que presentó el extrabajador (documento que se anexa con este recurso), para verificar que el quejoso renunció y manifestó que esa decisión obedecía a motivos personales, de modo que, sorprende que el Ministerio fulmine decisión sancionatoria, ante un suceso inexistente que jamás se presentó en la realidad, pero aún más, que tampoco fue acreditado en el proceso. Nótese que el Ministerio en la resolución materia de reproche relacionó las pruebas remitidas por mi mandante y que las que supuestamente recaudó el mismo Ministerio, sin embargo, los documentos a los que se refiere el ente ministerial solo son meros actos procesales, piezas que solo prueban un impulso, un trámite, luego nada pueden acreditar (sic), sobre el tema materia de investigación, por consiguiente no poseen entidad alguna para verificar los sucesos que interesan al proceso y aun así, se procede inexplicablemente y en forma sorprendente a emitir una decisión sancionatoria totalmente desproporcionada.

Continuación de la resolución "Por la cual se resuelve un recurso de apelación"

El contrato de trabajo del quejoso que accionó a la autoridad administrativa, inició el día 12 de junio de 2.018 y finalizó el día 2 de octubre del mismo año, conforme lo acredita la carta de terminación y la liquidación final de prestaciones sociales documentos que están suscritos por el trabajador sin ninguna manifestación de inconformidad sobre la supuesta práctica de acoso laboral, de donde se verifica, una vez más, que jamás existió esa ilegal conducta frente a ese trabajador.

Ahora bien, en relación con el informe que presentó Medicina Empresarial, basta con expresar que ese estudio obedece al análisis practicado dentro de las fases establecidas por la ley para la futura implementación del SGSST, luego si bien puede divulgar alguna situación de riesgo, esa circunstancia tampoco conduce a fulminar en forma automática sanción alguna, comoquiera que, si alguna acción procedía, lo correcto es recurrir a los planes y/o criterios de mejoras, además, si la implementación del sistema solo es posible, por ahora, a partir de enero de 2.020, por la misma razón no es posible impartir decisión sancionatoria frente a una empresa que está siguiendo las fases que ha previsto la autoridad competente.

En lo referente con el tercer cargo, parte el Ministerio de una posición totalmente equivocada al razonar que no está funcionando el comité de convivencia laboral, siendo que como se precisó en la explicación para fundamentar el ataque respecto del cargo anterior, mi mandante fue autorizada por el Ministerio de Trabajo para implementar en su reglamento interno el adendo relacionado con la política de acoso laboral, luego se incurre en error manifiesto.

No obstante lo anterior, se encuentra que nuevamente confundió sorprendentemente el Ministerio, el tema relacionado con las fases de implementación del sistema, como atrás quedó explicado y recabó, así mismo, frente a la citación a la audiencia de acoso laboral, siendo que, se insiste, mi mandante ni ninguno de sus agentes proceden con ese tipo práctica que, se insiste, jamás se presentó, así lo expresa el mismo quejoso en la carta de renuncia que presentó a la empresa el día 2 de octubre de 2.018, luego el cargo no tiene ningún fundamento.

En relación con el cuarto tema materia de sanción, se aprecia a simple vista el monumental desacierto del Ministerio cuando afirma que no está en funcionamiento el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, siendo que de las pruebas que reposan en el expediente se verifica que ese organismo opera y, particularmente, muestran que realizó gestiones en los años 2.016 y 2.017, de donde resulta una consideración contraevidente cuando se asegura que el comité no está operando y queda sin ningún respaldo probatorio aquel razonamiento en el que se indica que en la sociedad investigada se desconoce la calidad de ese grupo de apoyo, que se demoraron más de un año para ajustar novedades y que a raíz de la investigación preliminar entendieron la necesidad de conformarlo, puesto que, se reitera, el reglamento y las actas que reposan en el expediente dan cuenta su actividad.

En este cargo, insiste el Ministerio, en relacionar esa herramienta con las fases del SGSST y en considerar su incumplimiento con arreglo a las normas legales del Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo, esto es, en el Decreto 1443 de 2.014, pero en todo caso olvidando que ese método solo tendrá, por ahora, implementación a partir del mes de enero de 2.020, es decir en fecha futura.

Adicional a todo anterior, se encuentra que se procedió con violación al debido proceso y en contra del derecho fundamental a la defensa, puesto que al margen de hecho investigado no se verificó y se omitió por completo el principio relacionado con la necesidad probatoria como garantía constitucional y legal, razonamiento que se verifica si se tiene en cuenta que se fulminó una decisión sancionatoria con meras conjeturas y sin ningún respaldo probatorio, de modo que mitigó el Ministerio el deber de amonizar la investigación, averiguando tanto lo favorable como lo desfavorable, actividad que se impone en atención a los criterios de imparcialidad y eficacia de la acción administrativa, pautas que le imponía a la administración el deber de identificar y verificar las afirmaciones que consignó la sociedad investigada en el escrito de explicaciones y desde luego, en el deber de constatar aquellas afirmaciones que se incluyeron en la queja formulada, por consiguiente, se concluye que no podía el Ministerio, sin caer en equivocación, fulminar sanción, sin contar con el medio de convicción directo que verificara el presunto incumplimiento.

Finalmente, reprocha el ministerio la omisión respecto de la batería del riesgo psicosocial, siendo que ese instrumento tan solo fue adoptado por esa misma entidad mediante la resolución 2404, acto administrativo que explica el desarrollo que ha tenido en el país, no obstante, mi mandante en las fases por las que avanza el SGSST ya ha trabajado en ello.

Adicionalmente, debe destacarse que, el criterio del ministerio para imponer la sanción estuvo orientado a la violación del SGSST, razón por la cual deviene en improcedente la sanción, puesto que la implementación del sistema y, por ende, su posible incumplimiento, solo tendrá lugar, sin perjuicio de los planes de mejoras, a partir del próximo mes de enero de 2.020, luego no es posible utilizar la supuesta violación al sistema para sancionar un suceso que se pudo haber presentado antes de su implementación, igualmente, se aprecia que se pasaron por alto todos los principios para graduación de la sanción, por ejemplo, cuando sin prueba directa, se utiliza una escala sin el correspondiente estado financiero que permita brindar precisión alguna

Se observa que conforme al artículo 13, inciso 2, de la Ley 1562 de 2.012, sobre la posible multa, indica la ley que es hasta de 500 smmlv, luego como el legislador únicamente señaló un techo, debe entenderse que el piso iniciaba con cualquier suma de dinero, de modo que no podía el reglamento -decreto 472 de 2.015-, sin violar la ley y los principios constitucionales, señalar que el piso sería de 100 smmlv y mucho menos podía considerar el Ministerio que el salario vigente para graduar la sanción es el vigente en el momento de expedir el acto administrativo y no aquel que estaba vigente al momento de presentarse el supuesto incumplimiento al deber legal.

Continuación de la resolución "Por la cual se resuelve un recurso de apelación"

Sin embargo, como no se verificó en el expediente ninguna conducta que hubiese incumplido mi mandante y de aquellas previamente definidas y calificadas por la ley como faltas y por las cuales se pueda imponer una sanción, pero aun así se utiliza la disposición que establece dicha pena pecuniaria, generando a la fuerza una obligación de pago y un correctivo de disciplina administrativa, son sucesos que provocan la presencia de una violación al principio de congruencia, un desconocimiento al derecho del debido proceso y una falta de atención al principio relativo a la taxatividad de las conductas que pueden provocar y/o originar sanciones pecuniarias.

En efecto, los desaciertos que se descubren acreditan una falsa motivación, puesto que el hecho que el acto administrativo se hubiese dictado sin atender las fases de implementación del sistema, es decir, en el periodo de transición por el que avanza y en ausencia total de soporte probatorio en relación con el supuesto incumplimiento y, ante todo, alejado y desprovisto del deber de orientación que debe tener el Ministerio, son circunstancias que divulgan, de antemano, una falta suficiente para que la jurisdicción de lo contencioso administrativo decreta su nulidad.

En ese orden de ideas, se tiene que mi poderdante solicita revocar la decisión impugnada y, por ende, liberarla de la sanción ordenada.

En el alcance subsidiario se solicitó que aun cuando el Ministerio atendiendo todas las explicaciones y las pruebas que determinan el cumplimiento de los deberes y obligaciones, de todas formas decida sancionar, deberá reducir sustancialmente el valor indicado en la decisión censurada y, desde luego, considerar que la fuente de la sanción no es la Ley 1562 de 2.012 y, por ende, tampoco el Decreto 472 de 2.015, de modo que, en su lugar, deberá imponer, en gracia de la discusión, una suma equivalente a dos o tres salarios mínimos legales mensuales, esto es, conforme a la reglas para reprimir infracciones generales de las leyes sociales, pero en ningún momento respecto de aquellas previstas para sancionar el sistema de riegos laborales.

Con todo, para los efectos de ese alcance subsidiario, ante el eventual fracaso del alcance principal, solicito se tengan en cuenta todos los argumentos que precedieron y acompañe los estados financieros que inexplicablemente no fueron requeridos para la dosificación de la sanción y ante todo que reflexione el Ministerio que esos más de ciento veinticuatro millones de pesos que se le impuso a título de sanción a mi representada, resultan desproporcionados, inequitativos y comprometen seriamente la estabilidad de mi mandante, luego esas razones conducen a reducir notoriamente la sanción, puesto que esa insoportable obligación puede repercutir en la pérdida de la unidad de explotación económica y, por ende, de los empleos con los que participa en el mercado laboral colombiano.

PRUEBAS:

(...)"

COMPETENCIA PARA RESOLVER EL RECURSO DE APELACIÓN

La Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo es competente para resolver en segunda instancia el recurso de apelación interpuesto por las presuntas violaciones a las normas en Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, conforme al artículo 115 del Decreto 2150 de 1995 y el numeral 15 del artículo 23 del Decreto 4108 de 2011, que a la letra consagran:

El Decreto 2150 de 1995, modificatorio del Decreto 1295 de 1994:

"Artículo 115°.-Competencia de sanciones. El inciso primero del artículo 91 del Decreto Nacional 1295 de 1994, quedará así:

"Artículo 91°.- Le corresponde a los directores regionales y seccionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social imponer las sanciones establecidas a continuación, frente a las cuales opera el recurso de apelación ante el Director Técnico de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social".

El Decreto 4108 de 2011:

"Artículo 23. Funciones de la Dirección de Riesgos Profesionales.

Son funciones de la Dirección de Riesgos Profesionales, (hoy laborales), las siguientes:

(...).

15. Conocer y resolver los recursos de apelación y queja interpuestos contra las providencias proferidas por los directores de las Direcciones Territoriales relacionadas con el Sistema de Riesgos Profesionales". (Destacado por la Dirección)..

Asi también, los Decretos Nos. 491 del 28 de marzo 2020, 564 del 15 de abril de 2020; las Resoluciones No. 0784 del 17 de marzo del 2020 y 0876 del 01 de abril de 2020 respectivamente, así

Continuación de la resolución "Por la cual se resuelve un recurso de apelación"

como el Acuerdo PCSJA20-11556 del 22 de mayo de 2020 del Consejo Superior de la Judicatura, por medio de los cuales se suspenden términos para las decisiones administrativas adoptadas por el Ministerio del Trabajo, por el COVID 19.

CONSIDERACIONES DE LA DIRECCIÓN

En la presente investigación encuentra este despacho, que en cumplimiento de las funciones constitucionales y jurisdiccionales, los funcionarios del Ministerio del Trabajo en el desarrollo del procedimiento administrativo sancionatorio, tendrán que orientar sus decisiones bajo el criterio del respeto por la Ley y la Constitución y solo, dentro de esa órbita conducirán sus providencias, con el propósito no solo de buscar que permanezca íntegro el desarrollo de su funcionalidad, sino también que se respete y dignifique la competencia asignada en cada instancia dentro de su jurisdicción.

Se indicará también que los funcionarios del Ministerio del Trabajo dentro de su órbita jurisdiccional, podrán hacer comparecer a sus despachos a los empleadores; así como a las Administradoras de Riesgos Laborales y aún a los trabajadores, para exigirles informaciones, documentos y demás que se consideren pertinentes para el desenvolvimiento de la investigación, con miras a evitar que se violen las disposiciones legales relativas a las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales y estos tienen la obligación de allegar al Despacho lo solicitado por el investigador en los términos que se señalen.

Caso concreto:

Se descende al caso en materia, teniendo en cuenta los argumentos del apoderado de la empresa **GRUPO CONSULTOR ANDINO S.A.**, junto con los medios probatorios aportados y que hacen parte del expediente contentivo del procedimiento sancionatorio, para analizarlos a la luz de los cargos endilgados por parte de la primera instancia, procediendo a emitir pronunciamiento conforme a los mismos.

Cargos endilgados:

En primer lugar, estableció la Dirección Territorial de Risaralda la inobservancia, por parte de la empresa **GRUPO CONSULTOR ANDINO S.A.**, a lo dispuesto en los literales c). d). y g). del artículo 21 del Decreto 1295 de 1994, artículo 2, literal g). de la Resolución 2400 de 1979, artículo 2.2.4.6.8. del Decreto 1072 de 2015 y el artículo 23 de la Resolución 312 de 2019.

Lo anterior al considerar que la empresa **GRUPO CONSULTOR ANDINO ABOGADOS**, no tenía implementado de manera suficiente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la época de la querrela interpuesta por el trabajador **GABRIEL GALVIS**, esto es septiembre de 2018, sustentando su decisión en los siguientes términos: *"es evidente la indiferencia y falta de compromiso de GRUPO CONSULTOR ANDINO S.A. con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo al establecer un plan de trabajo de papel que pobremente adelantó, el 18% de cumplimiento en su ejecución corrobora el casi nulo desarrollo del SGSST en el año 2018 y el 22% de calificación de evaluación de los estándares mínimos del SGSST en un estado crítico. (...)*

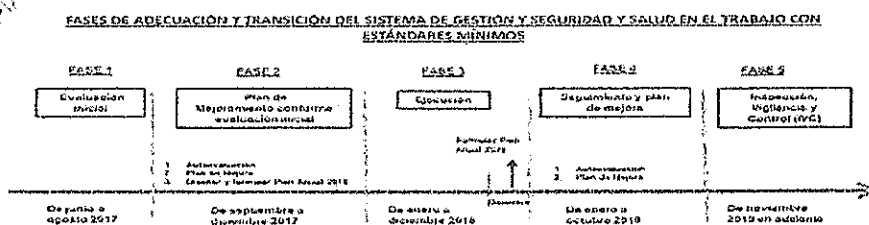
Aduce la defensa de la empresa sancionada que no le asiste razón a la Dirección Territorial de Risaralda en este punto, toda vez que el **GRUPO CONSULTOR ANDINO S.A.** se apegó al régimen de transición consagrado en el artículo 37 del Decreto 1443 de 2014 así como a las suspensiones acerca de la entrada en vigor de esa normativa, entre estas el Decreto 52 de 2017.

Agrega el recurrente que se vulneró en el procedimiento administrativo sancionatorio el principio de congruencia al observar que los hechos narrados en la queja no guardan relación con lo plasmado en la decisión final.

Continuación de la resolución "Por la cual se resuelve un recurso de apelación"

Y agrega que de manera alguna puede predicarse incumplimiento a lo dispuesto en la Resolución 312 de 2019 dado que la queja tuvo lugar el 6 de septiembre de 2018, fecha anterior a la expedición de la citada resolución ministerial.

Frente a estos argumentos se pronuncia el despacho indicando en primer lugar, que para la época de expedición del acto administrativo que culminó el procedimiento administrativo sancionatorio, no era dable imponer sanción alguna sustentada en una baja calificación en la evaluación inicial o en los resultados de la evaluación a los estándares mínimos, al tenor de lo dispuesto en las



Durante estas fases las empresas aplicarán para la evaluación la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST, mediante el diligenciamiento del formulario de evaluación establecido en el artículo 27 de la presente Resolución.

En el mes de diciembre de 2019, los empleadores y contratantes objeto de la presente Resolución realizarán lo siguiente, acorde con la gráfica que aparece al final del presente artículo:

1. Aplicar la autoevaluación conforme a la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST, mediante el diligenciamiento del formulario de evaluación establecido en el artículo 27 de la presente Resolución.
2. Elaborar el Plan de Mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos.

Conforme a lo anterior y dado que el argumento para declarar la prosperidad del cargo se centra en determinar "un pobre desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo" y la baja calificación en las evaluaciones adelantadas, este Despacho desechará el cargo atendiendo a las fases de transición del SGSST a dichos estándares mínimos y a la imposibilidad de endilgar incumplimiento a lo dispuesto en la Resolución 0312 de 2019 para la época de los hechos denunciados.

Respecto al **segundo cargo** declarado como probado por parte de la primera instancia se observa que el mismo se soportó en la falta de acreditación por parte del investigado **GRUPO CONSULTOR ANDINO S.A.** acerca de las actividades desplegadas encaminadas a la identificación, evaluación prevención, intervención y monitoreo del riesgo psicosocial acorde a lo consagrado en la Resolución 2346 de 2008 y con base en que no se tenía identificado dicho riesgo en la Matriz IPEVR y al no certificar que cumplió con las recomendaciones del informe final que presentó Medicina Empresarial en el año 2017 y se cuestiona por parte de la primera instancia que "al no dar respuesta al requerimiento del Ministerio del Trabajo en el procedimiento especial de conciliación por acoso laboral plasmado en el Auto 02388 en los artículos 4 y 5, al no mostrar funcionalidad del COCOLA durante el año 201, al no tener implementadas las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral (...)

Arguye la defensa de la empresa sancionada a este respecto que carece de veracidad lo plasmado en el fallo cuestionado teniendo en cuenta que desde el año 2008 se cuenta con la introducción en el reglamento interno de trabajo de las medidas establecidas en la Ley 1010 de 2006 y para probar lo

Continuación de la resolución "Por la cual se resuelve un recurso de apelación"

dicho se aporta con el escrito del recurso copia de dicho reglamento junto con la aprobación por parte de esta cartera ministerial.

Al respecto considera esta instancia que conforme a las normas que regulan la materia, la obligación de los empleadores, para el caso de marras, la empresa **GRUPO CONSULTOR ANDINO ABOGADOS**, era no solamente establecer dentro de su reglamento interno de trabajo el procedimiento para dar trámite a las quejas por acoso laboral establecidas en la Ley 1010 del año 2006, sino la de implementar dichas medidas conforme al artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008 y que fueron transcritas en el fallo de instancia.

No le asiste razón al recurrente al indicar que teniendo en cuenta que la queja por acoso laboral presentada por el señor Galvis fue infundada se debe concluir que la empresa dio cabal cumplimiento a las obligaciones contenidas en la Resolución 2646 de 2008, ya que tal como se probó en el plenario y se indicó en el acto administrativo atacado, las acciones puntuales para acatar lo dispuesto en las normatividad reseñada se empezaron a adelantar a partir de enero de 2019 y no para la época que suscitaron la apertura de la actuación administrativa; todo lo cual permite concluir que el cargo deberá mantenerse incólume.

Ahora bien, respecto al tercer cargo declarado como probado por parte del A quo al considerar que no se demostró por parte de la empresa **GRUPO CONSULTOR ANDINO ABOGADOS**, la conformación y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, se observa que el mismo se fundamentó en los siguientes términos: "A lo largo del análisis y valoración del sumario se ha sabido que el **GRUPO CONSULTOR ANDINO S.A.**, no tenía aplicando (sic) el Comité de Convivencia Laboral, medida establecida como medio de prevención para el acoso laboral, contrariando lo reglado en la norma y que aun siendo identificado en la autoevaluación de los estándares mínimos que no estaba cumpliendo en el año 2017, cuando se presume realizaron dicha evaluación, como lo contemplaban las fases de implementación de la Resolución 1111 de 2017, que se encontraba vigente para la época, no lo conformaron o actualizaron (...). Sólo evidencian proceso de convocatoria, conformación y funcionamiento a partir de enero 31 de 2019 (...)

Señala la defensa en el escrito del recurso que estamos frente a un yerro manifiesto toda vez que la empresa en cuestión fue autorizada por el Ministerio del Trabajo para implementar en su reglamento interno el adendo relacionado con la política de acoso laboral.

Al respecto debe indicar esta instancia que no le asiste razón al recurrente al considerar que no hubo transgresión a la norma endilgada, ya que como la misma empresa lo explicitó en sus descargos "Si debo manifestar que, (...), algunos miembros que hacían parte del Comité se desvincularon de la Empresa y para ese momento, nos encontrábamos en la conformación de un nuevo comité a fin de que el mismo continuara operando como venía haciendo, sin que por este evento se pueda afirmar que hubo desinterés", visto a folio 249 del expediente, lo que a todas luces implica un reconocimiento de la infracción.

No cabe duda que para la época en que se presentó la queja por parte del Señor Galvis, la empresa **GRUPO CONSULTOR ANDINO** no tenía activo su COCOLA y solamente realizó el proceso de convocatoria y conformación hasta enero del año 2019, configurándose así la prosperidad del cargo endilgado por el A quo, por la violación a lo dispuesto en las normas al respecto.

Finalmente, en lo que respecta al cuarto y último cargo reprochado a la empresa recurrente, se habrá de indicar que el mismo tuvo su origen en la falta de acreditación probatoria acerca del funcionamiento y operatividad del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que solo se aportó su conformación fechada del año 2016 y tres actas de reuniones correspondientes al año 2017, ante lo cual se alega en el libelo del recurso que con las pruebas aportadas se demostró que si se realizaron gestiones durante los años 2016 y 2017. No obstante lo anterior, al examinar detenidamente el escrito de descargos, se observa frente a este cargo la siguiente defensa: "al igual que en el tercer cargo, por la desvinculación de los trabajadores que pertenecían al comité, se vio la necesidad de realizar una nueva convocatoria para la conformación del mismo quedando conformado este año", lo cual

Continuación de la resolución "Por la cual se resuelve un recurso de apelación"

claramente permite concluir que la infracción se materializó, ya que las reuniones correspondientes al año 2018 no se realizaron de manera mensual como lo señala la norma.

Frente a la alegada violación al debido proceso:

Pretendida al considerar que la Dirección Territorial de Risaralda del Ministerio de trabajo, en su sentir no verificó probatoriamente el cumplimiento de la normatividad enrostrada, que la decisión sancionatoria de sustentó en meras conjeturas y que careció de imparcialidad y eficacia el actuar de la administración.

Al respecto considera esta instancia que no le asiste razón al recurrente en sus alegaciones ya que la decisión sancionatoria en su contra se fundamentó en las pruebas válidas y legalmente recaudadas a lo largo del procedimiento sancionatorio, tuvo las oportunidades procesales de solicitar y aportar las pruebas que pretendiese hacer valer en defensa de sus intereses y todo el acervo recopilado fue valorado en su integridad.

Respecto a la tasación de la sanción

Ahora bien, en lo que atañe a la proporcionalidad para la imposición de la sanción se debe observar que la primera instancia utilizó como criterios para la graduación de la misma, los detallados como *"la resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión por parte del Ministerio del Trabajo, el grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes, así como la razonabilidad y proporcionalidad conforme al número de trabajadores y el valor de los activos.*

Al respecto se indicó en el acto administrativo recurrido frente al primer criterio, que se aplicó en razón a que se evidenció que a pesar de ser requerida en el proceso especial de conciliación en acoso laboral, la hoy sancionada no atendió la solicitud del Ente Ministerial, frente a lo cual discrepa esta instancia indicando que los requerimientos realizados dentro del trámite de acoso laboral, eminentemente conciliatorio, no puede ser tenido en cuenta dentro del procedimiento administrativo sancionatorio objeto de debate.

Acerca del segundo criterio utilizado, se considera aplicable y acorde al material aportado.

Ahora bien respecto a la razonabilidad y proporcionalidad acorde al tamaño de la empresa, hay que indicar que en el recurso impetrado se cuestiona que no se tuvieron en cuenta los estados financieros de la empresa para imponer la sanción, discute la legalidad del Decreto 472 de 2015, a la vez que señala que el salario vigente para la imposición de la sanción no podría ser el vigente para el momento de la expedición del acto administrativo sino el vigente para la época de los hechos, sobre lo cual se pronuncia esta Dirección, en los siguientes términos:

Frente al primer punto, este Despacho acoge lo dispuesto por el recurrente acerca de tener en cuenta para la tasación de la sanción, el valor de los activos contenidos en los estados financieros que se aportan con el escrito del recurso, los que militan a folio 407, no así la certificación que obra a 404 ya que únicamente hace referencia a los activos de la Sucursal de Pereira.

Acerca de la legalidad del Decreto 472 de 2015, se considera que este no es el escenario para discutir aquella ya que la norma atacada, hoy recogida en el Decreto 1072 de 2015, goza de presunción de legalidad, en virtud de la cual debe ser aplicada hasta tanto no sea modificada, derogada o declarada inconstitucional mediante fallo judicial, razón suficiente para no emitir pronunciamiento al respecto.

Finalmente, acerca del salario mínimo legal vigente a tener en cuenta para tasar la sanción, esta instancia, acogiendo criterios expuestos en pronunciamientos jurisprudenciales que se detallan a renglón seguido, se pronuncia indicando que, en aras de salvaguardar el principio de legalidad de las sanciones, se torna viable acoger lo peticionado en el libelo del recurso.

Continuación de la resolución "Por la cual se resuelve un recurso de apelación"

Ha razonado la Honorable Corte Constitucional frente al particular: ²

El principio de legalidad de las sanciones exige que estas estén determinadas en el momento de cometer la infracción. Quien lleva a cabo una conducta legalmente prohibida bajo apremio de sanción penal o administrativa debe conocer previamente cuál es el castigo que acarrea su comportamiento. Este castigo no puede quedar a la definición ulterior de quien lo impone, pues tal posibilidad desconoce la garantía en contra de la arbitrariedad. Así pues, las sanciones deben estar legalmente determinadas taxativa e inequívocamente en el momento de comisión del ilícito, sin que el legislador pueda hacer diseños de sanciones "determinables" con posterioridad a la verificación de la conducta reprimida. Esta posibilidad de determinación posterior ciertamente deja su señalamiento en manos de quien impone la sanción, contraviniendo el mandato superior según el cual deber el legislador quien haga tal cosa.

"Sin duda alguna, el principio de legalidad de las sanciones exige que estas estén determinadas en el momento de cometer la infracción. Quien lleva a cabo una conducta legalmente prohibida bajo apremio de sanción penal o administrativa debe conocer previamente cuál es el castigo que acarrea su comportamiento. Este castigo no puede quedar a la definición ulterior de quien lo impone, pues tal posibilidad desconoce la garantía en contra de la arbitrariedad. Así pues, las sanciones deben estar legalmente determinadas taxativa e inequívocamente en el momento de comisión del ilícito, sin que el legislador pueda hacer diseños de sanciones "determinables" con posterioridad a la verificación de la conducta reprimida. Esta posibilidad de determinación posterior ciertamente deja su señalamiento en manos de quien impone la sanción, contraviniendo el mandato superior según el cual deber el legislador quien haga tal cosa. Es decir, el principio de legalidad de las sanciones exige: (i) que el señalamiento de la sanción sea hecho directamente por el legislador; (ii) que este señalamiento sea previo al momento de comisión del ilícito y también al acto que determina la imposición de la sanción; (iii) que la sanción se determine no sólo previamente, sino también plenamente, es decir que sea determinada y no determinable. Obviamente, esto no impide que el legislador diseñe mecanismos que permitan la gradación de la sanción, como el señalamiento de topes máximos o mínimos"

En este orden de ideas, en virtud del acatamiento a los principios que señala el artículo 3 de la Ley 1437 de 2011, como son el principio de moralidad, responsabilidad y transparencia; y en aras de proteger el derecho constitucional del debido proceso, los bienes jurídicos de la protección al estado Social de Derecho, el principio de transparencia en el ejercicio de la función pública, el de legalidad y seguridad jurídica; así como el de obligatoriedad de los procedimientos establecidos en la ley y asegurar y garantizar los derechos de todas las personas sin discriminación alguna, este Despacho al evidenciar lo anteriormente reseñado procederá a modificar el artículo 2 de la Resolución recurrida No. 00764 de 8 de noviembre de 2019, proferida por la Dirección Territorial de Risaralda, al considerar que de los cuatro (4) cargos endilgados uno (1) fue desestimado por esta Dirección, que no es posible aplicar el criterio de agravación de la sanción relacionado con la negativa u obstrucción a la acción investigadora de este ente ministerial por hechos ajenos al objeto de la actuación que hoy se debate como lo fue el trámite conciliatorio de acoso laboral aludido y que se tomó como base para imponer la sanción recurrida, el valor del salario mínimo vigente para el momento de la imposición de la misma y no la vigente para la época de los hechos denunciados.

Observándose de otra parte, que la empresa **GRUPO CONSULTOR ANDINO S.A**, con posterioridad a la interposición de la queja actuó diligentemente para subsanar su comportamiento frente a las normas incumplidas al querer enmendar o mitigar los efectos de la violación de la norma laboral antes de proferirse el acto administrativo sancionatorio, lo que nos ubica frente a un criterio de atenuación de la sanción.

Como corolario de lo antes señalado, teniendo en cuenta que el valor de los activos según los estados financieros que obran a folios 407 y ss, el valor de los activos de la empresa **GRUPO CONSULTOR ANDINO S.A** asciende a \$20,648.132.237, lo cual la ubica con unos activos de 622.757 UVT y la clasifica como GRAN EMPRESA acorde a lo dispuesto en el artículo 2.2.4.11.5 del Decreto 1072 de 2015, y se tendrá en cuenta como base el salario mínimo vigente para la fecha de los hechos esto es año 2018, esta instancia procederá a reconsiderar el valor de la multa a aplicar en este caso, en atención a los parámetros de discrecionalidad, razonabilidad y proporcionalidad, conforme a lo

² Corte Constitucional. Sentencia C 475 de 18 de mayo de 2004. Expediente D-5020. M.P. MARCO GERARDO MONROY CABRA

Continuación de la resolución "Por la cual se resuelve un recurso de apelación"

contemplado en los artículos 44 y 50 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y 2.2.4.11.3. y 2.2.4.11.4. del Decreto 1072 de 2015, resaltando de igual manera, la importancia de adoptar las medidas efectivas necesarias para proteger y promover la salud de todos los trabajadores, examinar riesgos, hacer seguimientos, verificación de equipos, herramientas, elementos de protección personal, con el fin de mitigar las consecuencias de eventos futuros y velar por el cuidado integral de la salud y el bienestar de todos los trabajadores.

En este punto merece la pena señalar, que la facultad sancionadora de la administración, no sólo busca reprobado conductas que perturban las normas, sino también corregir y prevenir que los administrados incurran nuevamente en los incumplimientos atribuidos, tal como lo dejó sentado la Corte Constitucional en la Sentencia C-214 de 1994, Magistrado Ponente, Antonio Barrera Carbonell³.

En mérito a lo expuesto, la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, dentro del caso en análisis y bajo las circunstancias expuestas, en precedencia,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: MODIFICAR el artículo segundo de la Resolución No. 00764 del 8 de noviembre de 2019, mediante la cual la Dirección Territorial de Risaralda, decidió SANCIONAR a la empresa GRUPO CONSULTOR ANDINO S.A., identificada con NIT. 860516834-1, ajustando la SANCIÓN en contra de la empresa GRUPO CONSULTOR ANDINO S.A., identificada con NIT. 860516834-1, con domicilio en la Calle 19 No. 9-50, piso 4, Edificio Diario del Olún, Oficina 401, de la Ciudad de Pereira, Dirección de notificaciones judiciales Calle 30 A No. 6-22 Oficina 1903 de la Ciudad de Bogotá, correo electrónico: G.GRAL@GRUPOCONSULTORANDINO.COM, en la suma consistente en CIENTO DIEZ (110) salarios mínimos mensuales legales vigentes, equivalentes a OCHENTA Y CINCO MILLONES NOVECIENTOS TREINTA Y SEIS MIL SEISCIENTOS VEINTE PESOS M/L y CTE: (\$85.936.620.00), correspondientes a (2.591,8874411871 UVT), ajustados a los salarios mínimos legales mensuales vigentes para la época de los hechos, con destino al Fondo de Riesgos Laborales, al encontrarse infractor de las obligaciones estipuladas en los Artículos 1 y 14 de la Resolución 2646 de 2008, Artículos 1 y 9 de la Resolución 0652 de 2012 y los Artículos 1 y 7 de la Resolución 2013 de 1986; de conformidad con las razones expuestas en la parte motiva de este acto administrativo.

ARTICULO SEGUNDO: INFORMAR al sancionado que el valor de la multa deberá pagarse dentro del término de quince (15) días hábiles posteriores a la ejecutoria de esta resolución así:

Para pago electrónico acceder a la página:
www.fondoriesgoslaborales.gov.co

Para consignación, en cualquiera de las siguientes cuentas: Entidad financiera BBVA. Denominación: EFP MINPROTECCION-FONDO RIESGOS PROFESIONALES 2011. Tipo de cuenta: CORRIENTE EXENTA. Número de cuenta: 309-01396-9. NIT. No. 860.525.148-5.

Entidad financiera Banco Agrario de Colombia. Denominación: EFP MINPROTECCION-FONDO RIESGOS PROFESIONALES 2011. Tipo de cuenta: CORRIENTE EXENTA. Número de cuenta: 3-0820000491-6. NIT. No. 860.525.148-5.

De no efectuar la consignación, se procederá al cobro coactivo de la multa.

³ "(...) Por ello esta Corporación ha señalado que "la potestad administrativa sancionadora de la administración se traduce normalmente en la sanción correctiva y disciplinaria para reprimir las acciones u omisiones antijurídicas y constituye un complemento de la potestad de mando, pues contribuye a asegurar el cumplimiento de las decisiones administrativas" (...)"

Continuación de la resolución "Por la cual se resuelve un recurso de apelación"

ARTÍCULO TERCERO: **ADVERTIR** al sancionado que deben allegar copia de la consignación a la Dirección Territorial correspondiente y a la Fiduciaria La Previsora, ubicada en la Calle 72 No. 10 - 03 de Bogotá, Vicepresidencia de Administración y Pagos, con un oficio en el que se especifique el nombre de la persona natural o jurídica sancionada, número del NIT. o documento de identidad, ciudad, dirección, número de teléfono, correo electrónico, número y fecha de la resolución que impuso la multa, y el valor consignado en pesos y salarios mínimos mensuales legales vigentes.

ARTÍCULO CUARTO: **REMITIR** el expediente a la Dirección Territorial de origen, con el fin de que se surtan las notificaciones respectivas.

ARTICULO 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 sólo proceden las acciones contencioso-administrativas.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C. a los,

07 MAY 2021

LETTY ROSMIRA LEAL MALDONADO
Directora de Riesgos Laborales

| Funcionario | Nombre y Apellidos | Vo. Bo |
|---|--|---------------|
| Proyectado por | NADIA VIVIANA MORENO CORRALES Profesional Especializado- Grupo Atención a Recursos en Segunda Instancia | <i>Monuel</i> |
| Revisó y aprobó contenido con los documentos legales de soporte | JAVIER DIAZ MARROQUIN Coordinador Grupo Atención a Recursos en Segunda Instancia | <i>JV</i> |

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes, y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad de acuerdo con lo establecido en el Manual de Funciones y/u Obligaciones contractuales, lo presentamos para la firma de la Directora de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo

