



MINISTERIO DEL TRABAJO

Chiquinquirá, 25 de enero de 2023

NO. RADICADO: 00520230151700000311
 Fecha: 2023-01-26 03:34:42 pm
 Remitente: Sede: D. T. BOYACÁ
 Depen: INSPECCIÓN CHIQUINQUIRÁ
 Destinatario: CORPORACION GPP SERVICIOS INTEGRALES TUNJA
 Anexos: 0 Folios: 1
 Al responder por favor citar este número de radicación: 00520230151700000311

Señores,
CORPORACION GPP SERVICIOS INTEGRALES TUNJA
 Carrera 6 N° 47-27
 TUNJA - BOYACA



ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO EN PAGINA ELECTRONICA O LUGAR DE ACCESO AL PUBLICO
Radicación: 11EI2019721500100000411-1
Querellante: MERY SAMIT SANCHEZ NAVAS, LUZ DARY GRANADOS ESPEJO
Querellado: CORPORACION GPP SERVICIOS INTEGRALES TUNJA

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

Respetados Señores,

Por medio de la presente se NOTIFICA POR AVISO EN PAGINA WEB del MINISTERIO DEL TRABAJO la empresa **CORPORACION GPP SERVICIOS INTEGRALES TUNJA** la Resolución N° 0012 del 20 de junio de 2022, por medio del cual se resuelve la investigación administrativa laboral. Proferida por la INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE CHIQUINQUIRA.

En consecuencia se publica el presente aviso por un término de cinco (5) días, así como también un anexo que contiene una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en tres (3) folios, se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente del retiro de este aviso.

Sin otro particular;

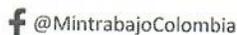
LEIDY YADIRA RODRIGUEZ GONZALEZ
 Inspectora de Trabajo de Chiquinquirá
 Dirección Territorial de Boyacá

Proyectó y Elaboró: Leidy R Revisó Aprobó: Leidy R
 C:\Users\Administrador\OneDrive - Ministerio del Trabajo\Documentos\INSPECCION CHIQUINQUIRA\SANCIONATORIOS IVC\CORPORACION GPP SERVICIOS INTEGRALES DE TUNJA\14A1. CITACION POR COMUNICACION PARA NOTIFICACION RESOLUCION AL INVESTIGADO (1) (11) (6).docx

Inspeccion Municipal Chiquinquirá
 Dirección:
 Carrera 8 N° 19 - 33

Atención Presencial
 Con cita previa en cada Dirección Territorial o Inspección Municipal del Trabajo.

Línea nacional gratuita, desde teléfono fijo:
 018000 112518
Celular desde Bogotá: 120
 www.mintrabajo.gov.co





14742503

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DE BOYACA
INSPECCION DE TRABAJO DE CHIQUINQUIRA

Radicación: 11EI2019721500100000411-1

Querellante: MERY SAMIT SANCHEZ NAVAS, LUZ DARY GRANADOS ESPEJO

Querellado: CORPORACION GPP SERVICIOS INTEGRALES TUNJA

RESOLUCION No. 0012
Chiquinquirá 20 de junio de 2022

“Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio”

LA INSPECTORA DE TRABAJO DE CHIQUINQUIRA

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y teniendo en cuenta los siguientes,

I. INDIVIDUALIZACION DEL INVESTIGADO

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la **CORPORACION GPP SERVICIOS INTEGRALES TUNJA EN LIQUIDACION**, identificada con el Nit N° 820004463-1, por los hechos denunciados por las señoras, **MERY SAMIT SANCHEZ NAVAS** y **LUZ DARY GRANADOS ESPEJO**, por el presunto incumplimiento a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 100 de 1993.

II. HECHOS

1. Mediante radicado N° 264 de 9 de octubre de 2019, las señoras **MERY SAMIT SANCHEZ NAVAS** y **LUZ DARY GRANADOS ESPEJO**, presentan queja en contra de la **CORPORACION GPP SERVICIOS INTEGRALES TUNJA EN LIQUIDACION**, identificada con el Nit N° 820004463-1, por presunto incumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 22 de la Ley 100 de 1993.
2. En virtud de lo anterior mediante Auto N° 1635 de 29 de octubre de 2019, se inició averiguación preliminar en contra del empleador **CORPORACION GPP SERVICIOS INTEGRALES TUNJA EN LIQUIDACION**, identificada con el Nit N° 820004463-1, por los hechos denunciados por las señoras, **MERY SAMIT SANCHEZ NAVAS** y **LUZ DARY GRANADOS ESPEJO**, el mismo auto se ordenó la práctica de pruebas y se comisiono a la Doctora **MARLEN ELIANA ARDILA LOPEZ**, Inspectora de Trabajo del Municipio de Chiquinquirá, para que dentro de sus competencias llevara a cabo las actuaciones pertinentes.
3. Mediante Auto N° 37 de 22 de noviembre de 2019, la Inspectora designada auxilió la asignación conferida y en aras de que la parte averiguada ejerciera su derecho de defensa y contradicción

mediante oficios 9015176- 182 le comunicó el inicio de la averiguación preliminar al empleador y le requirió que allegara las documentales ordenadas en el N° 1635 de 29 de octubre de 2019.

4. Una vez, comunicado el inicio de la averiguación preliminar, sin que empleador **CORPORACION GPP SERVICIOS INTEGRALES TUNJA EN LIQUIDACION**, identificada con el Nit N° 820004463-1. Se haya manifestado al respecto, tampoco algo los documentos solicitados, se ordenó comunicar a **CORPORACION GPP SERVICIOS INTEGRALES TUNJA EN LIQUIDACION**, sobre la Existencia de Mérito para adelantar un procedimiento administrativo sancionatorio, Auto N° 639 de 2 de octubre de 2020, a través de radicado N° 08SE2020721500100003917 de fecha 7 de octubre de 2022, a través del correo electrónico, y con certificado de acceso al contenido expedido por la empresa de servicios postales de Colombia 472 N° E32751214-S
5. Mediante Auto N° 728 de 21 de octubre de 2020 Se inicia procedimiento administrativo sancionatorio se formulan cargos al empleador **CORPORACION GPP SERVICIOS INTEGRALES TUNJA EN LIQUIDACION**, identificada con el Nit N° 820004463-1, el cual se intento notificar por aviso, pero el mismo fue devuelto por la empresa 472 con la anotación se trasladaron, por lo tanto, se notificó a través de la página web de la entidad tal como consta a folio 35 del expediente.
6. Una vez vencido el termino sin que el empleador **CORPORACION GPP SERVICIOS INTEGRALES TUNJA EN LIQUIDACION**, identificada con el Nit N° 820004463-1, se haya manifestado o presentado descargos, el Despacho del Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, vigilancia, control Resolución de Conflictos y conciliación, expide el Auto N° 1085 de 16 de septiembre de 2021 por medio del cual se precluye el periodo probatorio y se traslada para alegar de conclusión.
7. Que el empleador no presento alegatos de conclusión.

III. FORMULACIÓN DE CARGOS

Mediante Auto N° 728 de 21 de octubre de 2021 la Coordinadora del Grupo de prevención, inspección, vigilancia y conciliación de la Dirección Territorial de Boyacá endilgo los siguientes cargos al empleador **CORPORACION GPP SERVICIOS INTEGRALES TUNJA EN LIQUIDACION**, identificada con el Nit N° 820004463-1,

CARGO UNICO, Presunta vulneración al artículo 22 de la ley 100 de 1993, como quiera que el empleador presuntamente no realizo los aportes al sistema General de Seguridad Social a unos trabajadores.

IV. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

En el desarrollo de la investigación no sea aporte material probatorio por parte de **CORPORACION GPP SERVICIOS INTEGRALES TUNJA EN LIQUIDACION** que permitiera desvirtuar los cargos endilgados.

V. DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

En el desarrollo de la investigación no se presentaron descargos ni alegatos de conclusión

VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Es necesario tener en cuenta que los artículos Nos.122 y 123 de la Constitución Política de Colombia, establecen los límites que se deben observar en el cumplimiento de las competencias dadas al Ministerio de Trabajo, competencias establecidas en los artículos Nos.485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo este último subrogado por el Decreto Ley No.2351 de 1965, artículo No.41, modificado por la Ley No.584 de 2000, artículo No.97 de la Ley No.50 de 1990 y las conferidas por el Decreto No.1293 de 2009, artículo No.3, Numeral 12.

Que este Despacho es competente para resolver el presente procedimiento administrativo sancionatorio según Resolución Ministerial No. 03238 de fecha noviembre 03 de 2021 *"Por la cual se modifica y adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Ministerio del Trabajo"*.

El artículo No.486 del Código Sustantivo del Trabajo, Modificado por la Ley No.1610 de 2013 artículo 7°, da la facultad a esta Cartera Ministerial para imponer las multas a las personas que infrinjan la normatividad laboral, e igualmente el artículo No.50 de la Ley No.1437 de 2011 (Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo) dispone que la sanción administrativa tiene función correctiva para garantizar la efectividad de los principios y fines previstos en la Constitución Nacional, la Ley y los Tratados Internacionales, que se deben observar en las relaciones laborales.

Conocidas ya las normas que facultan a este Despacho, se procede a verificar el contenido de las pruebas allegadas al expediente, a fin de determinar, si efectivamente el empleador **CORPORACION GPP SERVICIOS INTEGRALES TUNJA EN LIQUIDACION**, vulnero lo establecido en el artículo 22 de la ley 100 de 1993.

No obstante, es pertinente pronunciarse frente al silencio que mantuvo durante la actuación la empresa investigada.

El artículo 29 de la Carta Política dispone que 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..."*

Sobre el debido proceso administrativo la Corte se ha manifestado en reiteradas oportunidades y ha precisado que su cobertura se extiende a todo el ejercicio que debe desarrollar la administración pública en la realización de sus objetivos y fines estatal, y es así como en la Sentencia 1021 de 2002 la Corte Constitucional informa que "...El artículo 29 de la Carta Política dispone que el debido proceso debe observarse en toda clase de actuaciones judiciales y administrativas, es decir que obliga no solamente a los jueces sino también a los organismos y dependencias de la administración pública.

El debido proceso administrativo consiste en que los actos y actuaciones de las autoridades administrativas deben ajustarse no sólo al ordenamiento jurídico legal sino a los preceptos constitucionales. Se pretende garantizar el correcto ejercicio de la administración pública a través de la expedición de actos administrativos que no resulten arbitrarios y, por contera, contrarios a los principios del Estado..."

“ De la aplicación del principio del debido proceso se desprende que los administrados tienen derecho a conocer las actuaciones de la administración, a pedir y a controvertir las pruebas, a ejercer con plenitud su derecho de defensa, a impugnar los actos administrativos y en fin a gozar de todas las garantías establecidas en su beneficio...”

En este tópico, se advierte que pese a que la investigación administrativa se adelantó con los rituales formales y atendiendo lo establecido en la Ley 1437 de 2011, así como en la Ley 1610 de 2013, el empleador **CORPORACION GPP SERVICIOS INTEGRALES TUNJA EN LIQUIDACION** nunca atendió los requerimientos probatorios que este despacho le solicitó en diferentes oportunidades por el contrario, guardó silencio respecto de los hechos materia de investigación, no obstante habersele enterado en legal forma de todos los proveídos emanados en el transcurso de la misma.

Sin embargo, se observa que dentro del plenario reposa material probatorio que fue arrimado por parte de las quejas donde se evidencia el estado de desafiliación en el sistema general de seguridad social de las quejas, el que procederá el despacho a analizar a efectos de realizar el estudio del cargo endilgado a la empresa **CORPORACION GPP SERVICIOS INTEGRALES TUNJA EN LIQUIDACION** y poder así determinar si existe o no vulneración a la norma presuntamente infringida.

En virtud de lo anterior, es necesario hacer una valoración de las pruebas obrantes a fin de confrontarlas con las presuntas normas vulneradas y así establecer la certeza sobre la responsabilidad o no de la empresa investigada frente a la infracción que se le endilga.

A. ANALISIS DE LOS HECHOS Y LAS PRUEBAS

Corresponde a este despacho establecer si hay mérito para sancionar al empleador **CORPORACION GPP SERVICIOS INTEGRALES TUNJA EN LIQUIDACION** por la presunta vulneración a lo dispuesto en el artículo 22 de la ley 100 de 1993, o si, por el contrario, se debe proceder al archivo de las diligencias.

Dio origen a la presente actuación el oficio radicado con No. 264 de 9 de octubre de 2019 suscritos por las señoras **MERY SAMIT SANCHEZ NAVAS** y **LUZ DARY GRANADOS ESPEJO**, en el que dan a conocer que tenían para la fecha aproximadamente 5 pagos pendientes por concepto de salud a la EPS MEDIMAS

Mediante Auto N° 728 de 21 de octubre de 2020, la Coordinadora formuló cargos en contra del empleador **CORPORACION GPP SERVICIOS INTEGRALES TUNJA EN LIQUIDACION** en razón a que evidenció que presuntamente no generó del pago por concepto de seguridad social.

Cabe destacar que la Corporación GPP Servicios Integrales, no aportó pruebas ni se manifestó frente a los cargos endilgados por lo tanto no existe material probatorio arrimado por la investigada.

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

Respecto al único cargo endilgado se tiene lo siguiente;

1. **ARTÍCULO 22. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR.** *El empleador será responsable del pago de su aporte y del aporte de los trabajadores a su servicio. Para tal efecto, descontará del salario de cada afiliado, al momento de su pago, el monto de las cotizaciones obligatorias y el de las voluntarias que expresamente haya autorizado por escrito el afiliado, y trasladará estas sumas a la entidad elegida por el trabajador, junto con las correspondientes a su aporte, dentro de los plazos que para el efecto determine el Gobierno.*

El empleador responderá por la totalidad del aporte aun en el evento de que no hubiere efectuado el descuento al trabajador.

Tal como se ha manifestado a lo largo de este fallo, no se desvirtuó por el empelado el cargo endilgado, toda vez que no se encuentra prueba que desvirtuó el incumplimiento de las obligaciones laborales respecto al pago y soportes de afiliación al sistema general de Seguridad Social de los períodos mayo a septiembre de 2019, en la forma condiciones previstas en la norma.

Frente a lo anterior es importante tener en cuenta que pese a que la autoridad administrativa mediante Auto preliminar ordenó a la empresa entonces averiguada, entregar soportes del cumplimiento de las obligaciones de los empleadores de afiliar y pagar los aportes a Seguridad Social Integral de los trabajadores, al no dar respuesta y no allegar descargos, no fue posible desvirtuar dicho cargo, puesto que no se probó el cumplimiento de dicha obligación por parte de la investigada, entregando elementos probatorios que demuestren afiliaciones y pagos de aportes en los periodos solicitados en el año 2019, como lo establece la norma endilgada.

En conclusión, las actuaciones administrativas realizadas por este Despacho como lo son Auto de averiguación preliminar N° 1635 de 29 de octubre de 2019, Auto N° 639 de 2 de octubre de 2020 "por medio del cual se comunica la existencia de mérito para adelantar un procedimiento administrativo sancionatorio" y Auto No 728 de fecha 21 de octubre de 2020 referente a pliego de cargos, encuentran su objetivo en el deber de vigilar el cumplimiento de las normas laborales y de la misma manera y acorde con el material probatorio obrante en el proceso y se colige que la empresa investigada vulneró el artículo mencionado en precedencia, se estima que el cargo prospera, por lo que procederá a imponer sanción por ello.

Ahora bien, es evidente que a lo largo de la actuación se logró individualizar a la empresa investigada a quien se le notificó en debida forma con el fin de que ejerciera su derecho de defensa y contradicción. Es así, que se cumple con lo previsto en el artículo 47 de la ley No.1437 de 2011, recalcando, que se otorgaron las garantías del debido proceso a la parte investigada durante todo el hilo procesal.

RAZONES QUE FUNDAMENTA LA DECISION

Tal como lo ha expresado la Honorable Corte Constitucional en diferentes pronunciamientos, en el caso que nos ocupa la sanción cumplirá una función correctiva, con el fin de garantizar la efectividad de los principios y fines previstos en la Constitución, la Ley y los Tratados Internacionales.

La sanción multa administrativa, como respuesta del Estado a la inobservancia por parte de los administrados de las obligaciones, deberes y mandatos generales o específicos que se han ideado para el adecuado funcionamiento y marcha de la administración entre otros, y consecuencia concreta del poder punitivo del Estado, no debe ser ajena a los principios que rigen el derecho al debido proceso. Por tanto, debe responder a criterios que aseguren los derechos de los administrados. En este sentido, se exige, entonces, que la sanción esté contemplada en una norma de rango legal, sin que ello sea garantía suficiente, pues, además, la norma que la contiene debe determinar con claridad la sanción, o por lo menos permitir su determinación mediante criterios que el legislador establezca para el efecto.

Igualmente, ha de ser razonable y proporcional, a efectos de evitar la arbitrariedad y limitar a su máxima expresión la discrecionalidad de que pueda hacer uso la autoridad administrativa al momento de su imposición. En otros términos, la tipificación de la sanción administrativa resulta indispensable como garantía del principio de legalidad.

La finalidad, proporcionalidad y legalidad de la sanción administrativa como ya ha sido expuesto por la mencionada Corporación en fallos precedentes donde la nueva concepción del Estado según la cláusula "social de derecho" produjo un incremento apreciable de las facultades administrativas tendientes a imponer sanciones, con el fin de cumplir con los nuevos cometidos señalados al Estado mismo.

Para nuestro caso materia de estudio, respecto del cargo imputado, la Ley 1610 en su artículo 7, modifico el numeral 2 del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedo así:

*"2. Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y **están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. [...]"***

Ahora bien, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 201 de la Ley 1955 del 25 de mayo de 2019 "Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad", dispone lo siguiente:

"ARTÍCULO 201. FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL (FIVICOT). Créase el Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, y Control del Trabajo y la Seguridad Social (Fivicot), como una cuenta especial de la Nación, sin personería jurídica, adscrita al Ministerio del Trabajo, cuyos recursos se destinarán a fortalecer la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

El Fondo estará conformado por las multas que se impongan por las autoridades administrativas del trabajo a partir del primero (1) de enero de 2020, por la violación de las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo, así como a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical."

Finalmente, es preciso señalar que el Ministerio del Trabajo, como policía administrativa, tiene dentro de sus funciones la actividad sancionatoria, la cual tiene su fundamento en la búsqueda de la realización de los principios constitucionales que gobiernan la función pública, a lo que alude el artículo 209 de la Carta. Por consiguiente, se trata de una potestad que propende por el cumplimiento de los cometidos estatales y de los objetivos que ella se ha trazado en el ejercicio de sus funciones.

Es así, como uno de los objetivos de la potestad sancionadora administrativa, en consecuencia, es el de cuestionar el incumplimiento de los deberes, prohibiciones y los mandatos del ordenamiento. La potestad se activa a partir del desconocimiento de las reglas preestablecidas, lo que le permite al Estado imponer sanciones como repuesta a la inobservancia por parte de los administrados de las obligaciones, deberes y mandatos generales o específicos que se ha ideado para el adecuado funcionamiento y marcha de la administración. Siendo claro, que por expresa disposición legal los funcionarios del Ministerio del Trabajo, tenemos la Inspección, Vigilancia y Control de las normas laborales, las cuales son de orden público y por lo tanto de obligatorio acatamiento.

En materia laboral se protegen los intereses jurídicos de acuerdo con el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, y las demás normas que lo establecen, con base en ello, lo que se busca es que no se menoscaben aquellas normas de índole laboral por parte de los destinatarios de los procesos sancionatorios, ejerciendo en la mayoría de los casos acciones correctivas mediante la imposición de multas o clausura del sitio de trabajo.

Para el caso concreto, la finalidad de este procedimiento es sancionar a la persona natural o jurídica que ha infringido con su conducta la obligación de afiliarse y pagar el respectivo aporte a sus trabajadores desde el inicio de la relación laboral referente a sistema de seguridad social integral.

Así las cosas, de conformidad con los argumentos antes esbozados, teniendo en cuenta que la Empresa investigada no acreditó a cabalidad el cumplimiento de las obligaciones contenidas en el artículo 22 de la ley 100 de 1993; es claro que evidencia una vulneración a la norma citada en la formulación de cargos, por lo cual, el investigado deberá enfrentar una sanción consistente en multa por incumplir sus obligaciones.

El Despacho considera que la sanción a imponer cumplirá en el presente caso, con una función correctiva y sancionatoria, basada en la obligación legal que debe ejercer la Empresa en relación con el cumplimiento de las normas antes relacionadas.

B. GRADUACION DE LA SANCIÓN

La jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional ha señalado que esta competencia del legislador para configurar las sanciones administrativas se encuentra limitada por las garantías del debido proceso y en virtud de ello se podrá determinar los parámetros que rigen la cuantificación de las sanciones en concreto.

La violación de la disposición legal anteriormente relacionada da lugar a la imposición de una sanción consistente en multa de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual más alto vigente, de conformidad a lo manifestado en el artículo 7 de la Ley No.1610 de 2013 que modificó el Numeral 2° del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo.

Continuación del Resolución Por medio de la cual se resuelve un procedimiento sancionatorio.
Ahora, de acuerdo con el artículo 12 de la Ley No.1610 de 2013, consagra las graduaciones de las sanciones, las cuales se funda en los siguientes parámetros:

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

Conocido lo anterior, procede la imposición de la carga pecuniaria bajo el título de sanción, que a su vez guarda un elemento que puede denominarse proporcionalidad, componente que eleva la multa a la gravedad de la infracción y a un límite económico de 1 a 5.000 veces el salario mínimo legal mensual más alto vigente, según sea el caso; **lo que muestra que no existe una mera discrecionalidad, sino que la ley ha impuesto el parámetro en que se desenvuelve el funcionario.**

Tasación de la sanción.

Finalmente, observados los argumentos expuestos en precedencia, este Despacho se pronuncia imponiendo una sanción en términos de salarios mínimos mensuales legales vigentes, considerando el siguiente criterio:

-“*Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados*”: como quiera que en este criterio se examina la afectación de los intereses jurídicos tutelados por el legislador en materia laboral, para tal efecto se verifica si tales intereses se vieron amenazados por el infractor o en su defecto, si las acciones u omisiones emprendidas generaron daño, para el caso que nos ocupa y de conformidad con lo descrito en la parte considerativa se vulneraron normas de obligatorio cumplimiento previstas en la Ley 100 de 1993 y más sabiendo que son derechos de los trabajadores que tiene carácter obligatorio y merece especial protección del Estado.

El Despacho considera que se debe aplicar el anterior criterio teniendo en cuenta que el bien jurídico tutelado, para el caso que nos ocupa, es el derecho a que se lleve a cabo desde el día uno del inicio de la relación laboral su afiliación al Sistema de seguridad Social Integral.

La finalidad del procedimiento administrativo sancionatorio es de sancionar a la persona jurídica que infringió con su conducta los bienes jurídicos tutelados en materia de derecho laboral individual (artículo 22 de la ley 100 de 1993), el bien jurídico que se protege, gira en torno a los derechos propios nacidos de la relación laboral, es decir, de las condiciones de trabajo.

Así mismo se tendrá en cuenta los límites mínimos y máximos para la graduación de la sanción siendo la máxima equivalente a (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente a la fecha de la imposición de la sanción.

En mérito de lo anteriormente expuesto este Despacho,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR a CORPORACION GPP SERVICIOS INTEGRALES TUNJA EN LIQUIDACION, identificada con el Nit N° 820004463-1, por infringir el artículo 22 de la ley 100 de 1993, por lo considerado en la parte motiva de este acto administrativo.

ARTICULO SEGUNDO: IMPONER a CORPORACION GPP SERVICIOS INTEGRALES TUNJA EN LIQUIDACION, identificada con el Nit N° 820004463-1 una multa por valor de **CINCO MILLONES DE PESOS (\$5.000.000) M/CTE**, equivalente a un (05) salarios mensuales mínimos vigentes a la fecha de la expedición de la presente Resolución, que equivale a **CIENTO TREINTA Y UNA CON CINCUENTA Y SIETE CENTÉSIMAS (131,57)** Unidades de Valor Tributario para el presente año, que tendrá destinación específica al **FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL (FIVICOT)**.

El pago correspondiente a la multa impuesta deberá ser consignado únicamente a través del botón banner PUNTO VIRTUAL – Pagos Electrónicos (PSE) del sitio web del BANCO AGRARIO (<https://portal.psepagos.com.co/web/banco-agrario>), en la Cuenta denominada DTN – FIVICOT MINISTERIO DE TRABAJO. En Código de Portafolio se digitará únicamente la cifra 377. En la Descripción del pago se digitará el número y año del presente acto administrativo señalando además que corresponde a FIVICOT.

PARAGRAFO PRIMERO: Copia del comprobante de pago deberá remitirse de manera inmediata a su realización, a esta Dirección Territorial al correo electrónico dtboyaca@mintrabajo.gov.co y al correo electrónico del Grupo de Tesorería de este Ministerio tesoreria@mintrabajo.gov.co.

PARAGRAFO SEGUNDO: Se advierte que en caso de no realizar la consignación de los valores de la multa en el término de quince (15) días hábiles posteriores a la notificación del presente acto administrativo, se cobrarán intereses moratorios a la tasa legalmente prevista, correspondiente la rata del doce por ciento (12 por 100) anual, desde el día en que se hagan exigibles hasta aquel en que se verifique el pago conforme a lo señalado en el Artículo 9 de la Ley 68 de 1923 y se dará inicio a los diferentes procesos de cobro conforme a la Ley.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR a CORPORACION GPP SERVICIOS INTEGRALES TUNJA EN LIQUIDACION, identificada con el Nit N° 820004463-1 y/o los interesados el contenido de la presente resolución, con fundamento en lo establecido en el Decreto 491 de 2020, artículo 8 del Decreto Legislativo N° 806 del 04 de junio de 2020, en concordancia con la Resolución 0784 del 17 de marzo de 2020, modificada

Continuación del Resolución 7 del Ministerio de la Salud del 2020
por la Resolución 0876 del 01 de abril de 2020, se procederá a hacer la notificación de la Resolución en forma electrónica.

ARTÍCULO CUARTO: INFORMAR Que contra el acto administrativo notificado procede el recurso de reposición ante el Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos – Conciliación y el recurso de apelación ante la Dirección Territorial, los cuales pueden ser presentados a través de la cuenta de correo electrónico dtboyaca@mintrabajo.gov.co, dentro de los diez (10) días hábiles contados a partir de la fecha en que el administrado acceda al acto administrativo, según lo certificado por la empresa 4-72, quien es la proveedora autorizada de este servicio en el Ministerio del trabajo

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



LEIDY YADIRA RODRIGUEZ GONZALEZ
INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Proyectó y Elaboró: Leidy R.
Revisó /Aprobó Leidy R.