



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Tunja, 5 de abril de 2019

Señora

ROSA HELENA SAAVEDRA

Carrera 16 No. 17 – 21

Ráquira, Boyacá

ASUNTO: PUBLICACION PAGINA WEB - NOTIFICACION POR AVISO
Radicación 0147 del 18/01/17

Respetada Señora,

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** a la señora **ROSA HELENA SAAVEDRA** de la decisión proferida por el Director Territorial de Boyacá, mediante Resolución No. 00632 del 29 de noviembre de 2018, "por medio de la cual se resuelve un Procedimiento administrativo sancionatorio", relacionada con su Queja presentada contra la empresa EUROSEMILLAS S.A., informándole que contra la presente procede el recurso de reposición ante este Despacho y el de apelación ante la Dirección General de Riesgos laborales del Ministerio del Trabajo, los cuales deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según corresponda, de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Se advierte que la **Notificación por Aviso**, se publica en la página WEB del Ministerio del Trabajo, por el término de cinco (5) días; con la advertencia de que la misma, se considerará surtida al finalizar el día siguiente al retiro de la publicación de la Notificación en mención; ya que la correspondencia fue devuelta por el Correo 472: Motivo de devolución: **DESCONOCIDO / NO RECLAMADO**. Lo anterior de conformidad con lo establecido en el Artículo 69 de la Ley 1437 de 2011.

Se publica la Notificación por aviso en un (1) folio y la Resolución No. 00632 del 29/11/18 en 18 folios.

Atentamente,

MERY SHIRLEY CRUZ PINEDA

Auxiliar Administrativa Decente el futuro es de todos

Anexo: lo enunciado en 19 folios

Dirección Territorial Boyacá
Dirección: Carrera 9A No. 14-46
Tunja – Boyacá
Teléfonos PBX
7424618 – 7422413 Ext: 1506

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Tunja – Boyacá
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
0180001125183
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





Libertad y Orden

**MINISTERIO DEL TRABAJO
TERRITORIAL DE BOYACÁ
DESPACHO DIRECCIÓN**

RESOLUCION No. 00039

(7 de febrero de 2019)

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

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE BOYACA

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, el Decreto 4108 de 2011 y la Resolución Ministerial 2143 de 2014 y,

CONSIDERANDO

I. INDIVIDUALIZACION DEL INVESTIGADO

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la Empresa de la Empresa **EUROSEMILLAS S.A**, identificada con NIT. No. 820003519-9, con domicilio en la calle 52 A 72 B – 15 de Bogotá.

II. HECHOS

- 2.1. Que mediante radicado No. 03 de 11 de enero de 2017, ante la Inspección de Trabajo de Chiquinquirá (Boyacá), la Señora ROSA HELENA SAAVEDRA, presenta escrito de queja en contra de la Empresa **EUROSEMILLAS S.A.** (fl. 2)
- 2.2. Mediante auto 601 de 28 de marzo de 2017, la Dirección Territorial ordena el inicio de una averiguación preliminar, avoca conocimiento del reporte, ordena la práctica de pruebas, comisiona a la inspectora de trabajo de Chiquinquirá – Boyacá y corre traslado del auto a la empleadora **EUROSEMILLAS S.A** a fin de que pueda ejercer su derecho a la defensa y la contradicción (Fls. 06-07).
- 2.3. Mediante Auto No. 20 del 18 de abril del 2017, la Inspectora comisionada auxilia la comisión, solicita al empleador allegue las pruebas ordenadas a fin de que ejerza su derecho a defensa y contradicción y comunica el auto 601 del 28 de marzo de 2017. Fol. (09)
- 2.4. Por medio de oficio 9015176- 090 y 91 del 18 de abril de 2017 se corre traslado a la empresa **EUROSEMILLAS S.A** y en igual forma a la quejosa del auto No. 601 de 28 de marzo de 2017 (Fol. 10- 15)
- 2.5. La empresa **EUROSEMILLAS S.A** responde el oficio No. 9015176-90 del 18 de abril de 2017 anexando algunos documentos solicitados (Fol. 16- 115).
- 2.6. Una vez evaluado el acervo probatorio aportado por la indagada, este Despacho mediante Auto 1703 de 7 de noviembre de 2017, consideró que existían méritos para adelantar procedimiento administrativo sancionatorio y formular cargos, auto de trámite que se comunicó a través del oficio 08SE2017741500100000593 del 7 de noviembre de 2017, efectivamente comunicado a **EUROSEMILLAS S.A**, tal como consta en la certificación emanada de la empresa de correos 472 que milita a folio 233. (Fol. 117 y 118).
- 2.7. Mediante Auto No. 0536 del 12 de abril de 2018, se formularon cargos al empleador **EUROSEMILLAS S.A** y se designó nuevamente a la Inspectora de Trabajo de Chiquinquirá para instruir la investigación; acto administrativo que le fue notificado por aviso a empresa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley 1437 de 2011 y personalmente (Fls. 132- 140), quien mediante escrito radicado

X

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

bajo el No.148 del 26 de julio de 2017, presentó descargos y allegó pruebas documentales (fls.143-216).

- 2.8. Este Despacho mediante Auto No. 1329 del 18 de septiembre de 2018, dispuso tener como pruebas las obrantes en el expediente y se ordena dar traslado para alegatos, determinación que le fue comunicada a la parte investigada con el oficio No. 9015238-127 del 26 de septiembre de 2018 la cual fue devuelta por parte de la empresa de correos 472.
- 2.9. Nuevamente el despacho designado envía comunicación el día 09 de noviembre del mismo año bajo el No. 9015176-151 y se envía así mismo al correo de email: ventas@eurosemillas.co, de acuerdo con autorización del representante Legal de la Empresa, quien mediante el escrito radicado bajo el No.263 del 20 de noviembre de 2018, presentó alegatos (fl. 219- 231).

III. FORMULACION DE CARGOS

Mediante el Auto No. 0536 del 12 de abril de 2018 se le endilgaron los siguientes cargos a **EUROSEMILLAS S.A.**:

CARGO PRIMERO:

Presunta violación al Artículo 21 Literales a) y b) del Decreto 1295 de 1994, en concordancia con el artículo 2 de la Ley 1562 de 2012 que modificó el artículo 13 del Decreto 1295 de 1994, por cuanto la empresa **EUROSEMILLAS S.A** realizó la afiliación y los aportes al Sistema General de Riesgos Laborales de forma posterior al inicio de la relación laboral que existía con la quejosa.

CARGO SEGUNDO:

Presunta violación al Artículo 4 de la Resolución 1016 de 1989 por cuanto la investigada allegó el Sistema de Gestión de Salud, Seguridad en el Trabajo/ Programa de Salud Ocupacional fechado de abril de 2016 sin la firma del Representante Legal y del encargado de desarrollarlo, no allegó el cronograma de actividades, ni las evidencias de su ejecución durante el año 2016.

CARGO TERCERO:

Presunta violación al artículo 2 de la Resolución 2013 de 1986, por cuanto la conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo de la Empresa **EUROSEMILLAS S.A.** no cumple con la paridad a la que obliga el artículo 2 de la Resolución 2013 de 1986, como quiera que carece de los miembros necesarios por parte de los empleadores en relación al número de trabajadores reportados por la empresa.

CARGO CUARTO:

Presunta violación al 21 Literal e) del Decreto 1295 de 1994, en concordancia con el inciso 2 del artículo 62 del Decreto 1295 de 1994., por cuanto la Empresa **EUROSEMILLAS S.A.**, omitió la obligación que la norma le impone de notificar a la administradora a la que se encuentre afiliado los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales.

IV. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

Obran en el expediente los siguientes documentales:

CON LA QUEJA:

- Resumen de atención de urgencias – Hospital Regional de Chiquinquirá a la trabajadora (Folios 3-5.)

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

EN LA AVERIGUACION PRELIMINAR:

- Certificación de la empresa de número de trabajadores (Fol. 17 y 21)
- Certificado de Existencia y representación Legal (Fol. 18- 20)
- Hoja de vida del trabajador (Fol. 22- 23)
- Planilla integrada de auto liquidación de aportes (Fol. 24- 45)
- Recibos de pagos a la trabajadora Rosa Elena Saavedra (Fol.46- 49)
- Copia de al nomina (Fol. 50- 66)
- Sistema de Gestión Salud, Seguridad en el Trabajo. (Fol. 67- 100)
- Acta de reunión del COPASST de fecha 14 de noviembre de 2016 (Fol. 102- 105)
- Acta de reunión del COPASST de fecha 12 de diciembre de 2015 (Fol. 107- 110)
- Acta de reunión del COPASST de fecha 06 de enero de 2016 (Fol. 112- 115)

APORTADAS CON LOS DESCARGOS:

- Certificación de la empresa de número de trabajadores (Fol. 152- 157)
- Certificaciones de AXA Colpatria y EUROSEMILLAS (Fol. 159- 165)
- Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Fol. 166-205)
- Política de cero alcohol, drogas y tabaquismo (Fol. 210- 213)
- Plan anual de trabajo (Fol. 214- 217)

V. DESCARGOS

Con escrito radicado bajo el No. 148 de 26 de julio de 2018, la empleadora investigada presentó los respectivos descargos manifestando:

EN CUANTO AL PRIMER CARGO. – La señora Rosa Helena Saavedra (...), se vinculó laboralmente con la empresa **EUROSEMILLAS S.A.** desde el 27 de octubre de 2015 mediante contrato de trabajo a término fijo hasta el 14 de febrero de 2016, cuando fue liquidado en los términos legales a entera satisfacción de la empleada.

A partir del 15 de febrero de 2016 quedó vinculada mediante contrato de trabajo a término indefinido hasta el 15 de diciembre de 2016, fecha esta última en la cual la relación laboral fue terminada y liquidado el contrato en legal forma, igualmente a satisfacción de la trabajadora.

Durante la vigencia de la relación laboral, el 10 de febrero de 2016 la señora Rosa Helena Saavedra sufrió un accidente laboral al caerse de un andamio mientras recolectaba tomates. De inmediato fue trasladada al centro de salud de San Antonio de la Pared de Ráquira, donde fue atendida, evaluada medicamente y remitida en ambulancia al Hospital Regional de Chiquinquirá E.S.E. donde ingresó a las 16:08, le practicaron radiografías a la columna cervical, dorsolumbar, torácica y pélvica (cadera), fue dada de alta a las 17:32 del mismo día, y enviada en ambulancia a su domicilio.

El 12 de febrero de 2016 fue nuevamente valorada la señora Saavedra en el Hospital Regional de Chiquinquirá E.S.E. le practicaron radiografía a la columna cervical y dorsolumbar, le formulan medicamentos y dan de alta a la paciente.

La señora Rosa Helena duró 45 días incapacitada, tiempo durante el cual **EUROSEMILLAS** le canceló su salario normal sin descuento alguno, se le reconoció viáticos y gastos de traslado desde el lugar de su residencia hasta el hospital de Chiquinquirá y se cubrieron todos los gastos médicos y medicamentos formulados.

La señora Rosa Helena se reintegró a sus labores sin restricción o recomendación médica para efectuar una determinada labor, sin embargo, la empresa por iniciativa propia la reubico en una laboral que no requería mayor esfuerzo, permaneció así hasta el día 15 de diciembre de 2016 cuando voluntariamente dio por terminado su contrato laboral.

La empresa **EUROSEMILLAS** afilió a la señora Rosa Helena Saavedra al Sistema de Seguridad Social el 24 de octubre de 2016, cancelado los aportes en forma retroactiva desde febrero de 2016.

Las planillas integradas de autoliquidación de aportes PILA son:

NUMERO PLANILLA	PERIODO	FECHA DE PAGO	TOTAL, PAGADO	CONCEPTO
15893137	2	24/10/2016	\$109.600	Salud, Pensión, ARL, CCF
15893228	3	24/10/2016	\$213.991	Salud, Pensión, ARL, CCF

X

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

15893290	4	24/10/2016	\$209.591	Salud, Pensión, ARL, CCF
15893348	5	24/10/2016	\$204.991	Salud, Pensión, ARL, CCF
15893390	6	24/10/2016	\$199.991	Salud, Pensión, ARL, CCF
15893488	7	24/10/2016	\$195.491	Salud, Pensión, ARL, CCF
15893507	8	24/10/2016	\$190.191	Salud, Pensión, ARL, CCF
15893518	9	24/10/2016	\$185.491	Salud, Pensión, ARL, CCF
16044985	10	02/11/2016	\$182.273	Salud, Pensión, ARL, CCF
16751538	11	07/11/2016	\$182.273	Salud, Pensión, ARL, CCF
17310719	12	04/01/2017	\$92.190	Salud, Pensión, ARL, CCF

Si bien es cierto que **EUROSEMILLAS** no afilió a tiempo a la señora Rosa Helena, ello no implica que sea la regla general tenida en cuenta por la Empresa para la vinculación de sus trabajadores al Sistema General de Seguridad Social tanto en el nivel operativo como en el administrativo, puesto que es un imperativo cumplir con la afiliación y pago de los aportes en las condiciones establecidas por las respectivas normas. Las dificultades que se presentan para la afiliación fundamentalmente del personal operativo por cuanto, en gran medida rechazan la afiliación al Sistema para no perder los subsidios que reciben del Estado, se han tratado de corregir con métodos de persuasión que incluyen la ilustración sobre las bondades del Sistema y de la obligación para el empleador de afiliación y pago de aportes de sus trabajadores independientemente de la temporalidad de los empleos, siendo este un factor que incide notoriamente en la aceptación de la afiliación por parte de los trabajadores del campo.

Específicamente tratándose de la afiliación al Sistema de Riesgos Laborales, la Empresa ha tomado todas las medidas para el cubrimiento total de sus trabajadores como lo certifica la ARL AXA COLPATRIA donde **EUROSEMILLAS S.A.** está afiliada desde febrero 27 del año 2002, dando cumplimiento a lo establecido en la Ley 1562 de 2012, las estadísticas reseñadas por esta Administradora de los imprevistos o siniestros laborales ocurridos entre los años 2015 a lo corrido del 2018, demuestran el bajísimo índice de la accidentalidad, demostrando la responsabilidad laboral de la Empresa para con sus trabajadores y de la inexistencia de labores de riesgo.

EUROSEMILLAS S.A., da estricto cumplimiento a las obligaciones relacionadas con el pago de salarios, prestaciones sociales y los aportes parafiscales a los Sistemas de Salud, Riesgos Laborales y Pensiones, Cajas de Compensación Familiar, Instituto Colombia de Bienestar Familiar y Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, dando cumplimiento a las disposiciones vigentes sobre la oportunidad en la cancelación de las respectivas cotizaciones, punto este sobre el cual se encuentra a paz y salvo, libre de cualquier requerimiento que implique suspensión o negativa de los servicios o prestaciones que se pudieran originar. De igual manera a partir del 1° de septiembre de 2013, la Compañía realiza la autorretención del impuesto sobre la renta para la equidad – CREE. (adjunto certificación de nuestra Revisoría Fiscal)

Es claro que el acto de afiliación de la señora ROSA HELENA SAAVEDRA y pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social no se efectuó (sic) en la oportunidad debida, pero también lo es que el proceder del Empleador **EUROSEMILLAS S.A.** al efectuar así fuera en forma tardía la afiliación y pago de aportes como lo hizo, denota buena fe y el reconocimiento o aceptación expresa de la falta, hecho ratificado igualmente con la atención oportuna que se brindó a la trabajadora al momento del imprevisto laboral y el haber asumido no solamente los gastos de la atención médica requerida por la lesionada sino también, el pago del tiempo de incapacidad temporal que afectó a la trabajadora, de tal manera que puede afirmarse respondió plenamente en los términos dispuestos por el parágrafo del Artículo 161 de las Ley 100 de 1993.

EN CUANTO AL SEGUNDO CARGO. – A partir del año 2016, cuando la empresa **EUROSEMILLAS S.A.** inició la ampliación de su actividad económica, se vio en la necesidad de contratar a un profesional que apoyara a **EUROSEMILLAS S.A.** en el desarrollo de la actividad relacionada con los requerimientos del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo, preparando la documentación necesaria y efectuando la capacitación inicial según los requerimientos del Sistema, labor culminada en junio de 2017.

Como parte de este proceso se realizaron las siguientes actividades:

1. Nombramiento y comunicado oficial por la Gerente de un responsable a nivel de la Organización **EUROSEMILLAS S.A.** de la implementación del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el trabajo.
2. Se elaboró y firmó por la Gerencia en señal de compromiso con el Sistema, el Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Se elaboró y firmó por la Gerencia el reglamento de Higiene y Seguridad Industrial
4. Se elaboró y firmó por la Gerencia la política de Seguridad y Salud en el Trabajo

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

5. Se elaboró y firmó por la Gerencia de la política de cero Alcohol, Drogas y Tabaquismo
6. Se elaboró y firmó por la Gerencia del documento con las Funciones y Responsabilidades para el cumplimiento del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo.
7. Se definió un plan anual de trabajo para el 2017 y para el 2018. Este plan de trabajo viene desarrollándose en cada una de las sedes y se ha enfocado principalmente en crear conciencia en el colaborador sobre la importancia del cumplimiento del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo, igualmente en la revisión de los requerimientos y la realización de las actividades para el cumplimiento de la norma. Se mantienen actas realizadas.
8. Igualmente, la Gerencia ha dado los recursos requeridos para las inversiones / compras que ha requerido el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo
9. La documentación ha sido socializada como parte del programa de capacitación al personal para asegurar el compromiso con el cumplimiento de los requerimientos.

Puede afirmarse, que si bien para el año 2016 pudo haberse presentado falencias de forma en la debida aplicación de los programas de Salud Ocupacional, desde el punto de vista de su esencia la Empresa ha sido más que diligente en la debida aplicación de estos programas desde el inicio de sus actividades, prueba de ello son por ejemplo las estadística que la ARL AXA COLPATRIA presenta sobre los riesgos laborales presentados y las lesiones incapacitantes originadas en el desarrollo de las actividades, aun teniendo en cuenta que la Empresa se encuentra clasificada en Riesgo III. La capacitación permanentemente brinda a los trabajadores sobre el accionar en los puestos de trabajo, la forma de enfrentar los riesgos en la actividad desarrollada y el buen uso de los elementos de trabajo como medios de protección personal y las herramientas para realizar la labor encomendada, ha hecho y hacen parte de programas de salud ocupacional encaminados fundamentalmente a preservar la integridad de los trabajadores.

Puede considerarse sin lugar a duda que la Empresa ha desarrollado el programa de Salud Ocupacional según su actividad económica, teniendo en cuenta los riesgos reales y potenciales existentes en cada una de las sedes de trabajo, así como el número de trabajadores empleados en cada uno de los centros de trabajo establecidos.

Se repite, que la esencia de la protección laboral ha primado para **EUROSEMILLAS S.A.** en el desarrollo de su actividad empresarial, siendo de mínima relevancia la formalidad que se debía aplicar en documentos tenidos como soporte para la prevención de los riesgos laborales, como efectivamente se ha presentado y puede ser corroborado por las autoridades de vigilancia y control. A partir de junio 2017, además de lo sustancial también lo formal en los planes y programas han enmarcado el accionar de la Empresa, cumpliendo no solamente la obligación que se tiene con sus actividades laborales sino agregando el acatamiento de las políticas dirigidas a la efectividad plana de la seguridad laboral.

La Empresa siempre ha actuado con un alto grado de prudencia y diligencia en la atención de los deberes que le son propios encaminados a preservar la salud y bienestar de sus actividades laborales, aplicando de fondo las normas legales pertinentes.

EN CUANTO AL TERCER CARGO: En el mes de Julio (sic) 2017 la organización EUROSEMILLAS S.A. conformó el COMITÉ PARITARIO y fue notificado al personal mediante comunicado oficial de la Gerencia la forma como quedaron conformados los comités en las diferentes sedes.

Como parte de las actividades del COPASST se vienen realizando actividades mensuales por los diferentes COMITES con el fin en primer lugar de capacitar y recibir retroalimentación sobre los aspectos relevantes en términos de seguridad que se observan en las diferentes áreas y sedes.

Como se indicó anteriormente, desde el año 2017 y teniendo como razón de ser la ampliación de las actividades desarrolladas por la Empresa, se concluyó la necesidad de estabilizar en gran medida el recurso humano requerido para el cumplimiento de su objeto social, de tal manera que la provisionalidad del personal contratado ya no se presentaba como obstáculo para definir el número de trabajadores a tener en cuenta para cuantificar cuantos representantes de cada una de las partes debían integrar el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

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

Así, se estableció que **EUROSEMILLAS S.A.** debe conformar el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo con dos representantes por cada una de las partes con sus respectivos suplentes, como se ha procedido con sus designaciones mediante las Actas respectivas.

Con anterioridad al año 2017, el funcionamiento de la Empresa que implicaba un alto grado de temporalidad en los operarios constituida en la mayor fuerza de trabajo no permitía con claridad establecer el número total de trabajadores para definir los representantes que conformarían el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo que se decidió la designación de un representante por cada una de las partes, con la seguridad de estarse actuando sin utilizar medios fraudulentos y menos aún de obtener beneficio o provecho económico por parte de la Empresa con esta actuación. La regularidad que no se daba en el número de trabajadores que hacían parte normalmente de la planta de personal, impedía concluir que efectivamente la Empresa contaba con 50 o más trabajadores en forma permanente como consideramos es el criterio a aplicar para la correcta conformación del referido Comité.

EN CUANTO AL CUARTO CARGO: No puede la Empresa **EUROSEMILLAS S.A.** entrar a cuestionar la manifestación de la Autoridad del trabajo en el sentido de no estar acreditada la presentación del informe del accidente de trabajo ocurrido a la señora ROSA HELENA SAAVEDRA, puesto que el mismo no fue presentado y ello, por cuanto al momento del imprevisto laboral no se encontraba debidamente afiliada a la Administradora de Riesgos Laborales.

Como es bien sabido, el informe del accidente de trabajo tiene dentro de sus principales objetivos poner en conocimiento de la ARL que tiene como afiliado al accidentado, el imprevisto ocurrido para que asuma la carga de responder por las prestaciones tanto asistenciales como económicas que se pueden generar, conforme lo dispuesto por el Decreto Ley 1295 de 1994 y Ley 776 de 2002.

En este caso, por la ausencia de afiliación al momento del accidente laboral, las prestaciones de la trabajadora accidentada se encontraban totalmente a cargo del empleador, como efectivamente ocurrió, en los términos dispuestos por el Parágrafo del artículo 161 de la Ley 100 de 1993. Se garantizó en su momento la atención requerida por la accidentada, así como por el ingreso devengado durante el tiempo de su incapacidad temporal y **EUROSEMILLAS S.A.** no dudará en responder por lo que se pueda originar en el futuro.

La ARL AXA COLPATRIA, quien ha certificado el 17 de julio 2018 que desde el 02 de septiembre de 2002 **EUROSEMILLAS S.A.** tiene el contrato de afiliación No 110712 con riesgo III y tasa de 2.436%, es la entidad competente para informar a la Autoridad que la requiera sobre el cumplimiento de las obligaciones por parte del Empleador frente a las exigencias del Sistema de Riesgos Laborales, dentro de las cuales se encuentra la presentación de los informes de accidentes de trabajo, la afiliación de sus trabajadores, la cancelación de las respectivas cotizaciones y en fin, de tomar todas las medidas encaminadas a la protección del trabajador en el desempeño de las funciones asignadas para garantizarle su integridad física.

Lo ocurrido con la trabajadora señora ROSA HELENA SAAVEDRA, no fue más que un infortunado error que no se puede volver a cometer dado el grado de responsabilidad que caracteriza a **EUROSEMILLAS S.A.**, empresa de la cual se puede asegurar es de las pocas entre las que tiene actividades afines que cumplen a cabalidad con la responsabilidad que les impone la legislación laboral y de Seguridad Social de garantizar a sus trabajadores todas las prestaciones a que tiene derecho. Hoy por hoy la empresa como parte de su proceso de contratación, para que una persona pueda empezar a laborar en **EUROSEMILLAS S.A.** requiere estar debidamente afiliada a la ARL contratada por asegurar los riesgos que administra

La buena fe, tenida como el actuar recto, honrado, de buen proceder de las personas sin tratar de engañar o sacar provecho en forma indebida, es la que ha prevalecido en las decisiones tomadas por **EUROSEMILLAS S.A.**, las que ahora están siendo objeto de los cargos que estamos desvirtuando. Con relación a los requerimientos a que hace referencia los cargos Segundo y Tercero, es de resaltar que **EUROSEMILLAS S.A.** como parte de la mejora continua ha implementado todas las exigencias que por ley le Obligan (sic) como Empleador y es parte de su Misión la aplicación de soluciones sostenibles para el desarrollo rural, generar fuentes de progreso y oportunidades para el campo colombiano.

Por otra parte, como Visión, **EUROSEMILLAS S.A.**, contribuye vehementemente al progreso de las comunidades rurales y propende por hacer del campo una alternativa digna y sostenible para los productores de tomate en el país.

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

Debemos resaltar como cierre del presente documento, que **EUROSEMILLAS S.A.** no ha tenido inconveniente alguno en revisar los actos que de una u otra forma han tenido algún inconveniente para el correcto funcionamiento de la Empresa en el desarrollo de su actividad económica fundamentalmente, en lo relacionado con el cuidado de la salud de sus trabajadores y el respeto por los derechos que le son propios, de tal manera que no existen antecedentes de reincidencia en la comisión de posibles infracciones.

PETICIÓN ESPECIAL:

Las razones de hecho y de derecho en las que fundamentamos los descargos que estamos presentando, nos induce a solicitar respetuosamente desestimar los cargos formulados por cuanto nuestro actuar, se repite, siempre ha estado precedido del principio de la buena fe.

De no ser atendida nuestra justa petición, rogamos graduar de la mejor manera la multa o sanción que consideren imponer y ello en razón, a que toda sanción debe ser el resultado de una actuación indebida, de mala fe, encaminada a hacer daño u obtener beneficios ilegítimos, causas que no pueden endilgarse a **EUROSEMILLAS S.A.**, por lo que de considerar de todas maneras su procedencia, esta debe ser proporcional al daño causado con su proceder, daño que en conclusión dentro del presente asunto no se ha generado siquiera en el límite básico.

VI. ALEGATOS

La empresa Investigada presenta alegatos el día 20 de noviembre de 2018, mediante radicado No. 263 ¹en los que se señala:

"(...)

Resaltamos que la señora Rosa Helena Saavedra, vinculada laboralmente con la empresa **EUROSEMILLAS S.A.** durante el tiempo de la relación laboral, independientemente de la omisión inicial en su afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral, para nada se le afectaron sus derechos a la salud y a las prestaciones económicas que por Ley le correspondían, como se expuso claramente en el documento de descargos. Se le prestó (sic) todos los servicios asistenciales que en su momento requirió por el imprevisto laboral y se le canceló los salarios en el 100% y no en la proporción que la incapacidad temporal se regula (2/3 IBC), sufragándole además los gastos que para su atención se necesitaron.

Con anterioridad a su retiro voluntario, se reubicó en la actividad laboral que sus condiciones le permitían desarrollar como se impone en la normatividad de Riesgos Laborales y su historia laboral para efectos pensionales en ningún momento se vio afectada en razón de haberse cancelado los respectivos aportes en su integridad.

EUROSEMILLAS S.A. es una empresa que ha pretendido cumplir con la vinculación de sus trabajadores al Sistema General de Segura Social, aun teniendo en cuenta las dificultades que se presentan fundamentalmente con el personal operativo, que no suministran la información requerida para el efecto, por el temor que les asiste de perder los beneficios en subsidios que reciben del Estado. Ha sido nuestro objetivo insistir en las bondades del Sistema y de la obligación que les asiste de ser sujetos activos del mismo para garantizar el amparo tanto sanitario como económico que debe tener, independientemente de la temporalidad de los empleos.

La Empresa ha tomado todas las medidas para el cubrimiento total de sus trabajadores por parte del Sistema de Riesgos Laborales, como lo certifica la ARL AXA COLPATRIA. Las estadísticas reseñadas por esta Administración de los imprevistos o siniestros laborales ocurridos entre los años 2015 a lo corrido del 2018, demuestran el bajísimo índice de accidentalidad, demostrando la responsabilidad laboral de la Empresa para con sus trabajadores y de la inexistencia de labores de riesgo sin la debida atención o cubrimiento de las contingencias que se puedan presentar.

EUROSEMILLAS S.A., da estricto cumplimiento a las obligaciones relacionadas con el pago de salarios, prestaciones sociales y los aportes Parafiscales a los Sistemas de Salud, Riesgos Laborales y Pensiones, Caja de Compensación Familiar, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, dando cumplimiento a las disposiciones vigentes sobre la oportunidad en la cancelación de las respectivas cotizaciones, punto este sobre el cual se encuentra a paz y salvo, libre de cualquier requerimiento que implique suspensión o negativa de los servicios o prestaciones que se pudieran originar.

¹ Folio 228 del expediente

X

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

Como se demostró ante esa instancia, la empresa **EUROSEMILLAS S.A.**, en la medida de sus necesidades por la ampliación de la actividad económica, ha efectuado las inversiones requeridas para el desarrollo de las diferentes actividades relacionadas con la implementación del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo, es decir, las políticas implantadas dentro de los programas de protección a la clase trabajadora ha sido atendidas con el esmero que se impone para garantizar que los trabajadores en todo momento estén salvaguardando su integridad personal, no ha escatimado esfuerzo o recurso alguno para la designación de personas responsables de la implementación del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el trabajo, de la elaboración de los manuales y reglamentos requeridos para el efecto, se han adelantado programas de capacitación a los trabajadores para la atención y cuidado de la salud, no solamente dentro de su actividad netamente laboral sino también en la cotidianidad de su vida.

Estamos seguros del real compromiso de la Empresa en la aplicación de los programas de Salud Ocupacional, ha sido más que diligente en la debida aplicación de los mismos desde su existencia como ente empresarial, como se prueba por ejemplo con la información que la ARL AXA COLPATRIA presenta sobre los riesgos laborales presentados y las lesiones incapacitaciones originadas en el desarrollo de las actividades. Se repite, la capacitación permanentemente brindada a los trabajadores sobre el accionar en los puestos de trabajo, la forma de enfrentar los riesgos en la actividad desarrollada y el buen uso de los elementos de trabajo entregados como medios de protección personal y las herramientas para realizar la labor encomendada, han permitido adelantar los programas de salud ocupacional encaminados fundamentalmente a preservar la integridad personal de los trabajadores, teniendo en cuenta los riesgos reales y potenciales existentes en cada uno de los centros de trabajo establecidos.

Consideramos que nuestra actuación siempre ha estado enmarcada en un alto grado de prudencia y diligencia en la atención de los deberes que le son propios encaminados a preservar la salud y bienestar de sus trabajadores en el desempeño de sus actividades laborales, aplicando de fondo las normas legales pertinentes.

El COPASST se encuentra debidamente conformado y publicado, permitiendo la Empresa su funcionamiento con énfasis en actividades periódicas por los diferentes COMITES de capacitación y retroalimentación de los aspectos relevantes en términos de seguridad laboral en las diferentes áreas y sedes.

Como se indicó en el documento de descargos, la ARL AXA COLPATRIA tiene plenas facultades y la obligación de conformar o desvirtuar el cumplimiento de las obligaciones por parte del Empleador frente a las exigencias del Sistema de Riesgos Laborales, dentro de las cuales se encuentra la presentación de los informes de accidente de trabajo, la afiliación de sus trabajadores, la cancelación de las respectivas cotizaciones y en fin, de tomar todas las medidas encaminadas a la protección del trabajador en el desempeño de las funciones asignadas.

Reafirmamos, no solamente por este sino con las pruebas que en su momento aportamos que el actuar de la Empresa siempre ha estado precedido de la buena fe, considerada esta como el actuar recto, honrado, de respecto y garantía de los derechos de los trabajadores, sin mediar engaño destinado a obtener provecho indebido, ha prevalecido en sus decisiones la sana intención de cumplir con sus deberes frente al Sistema General de Seguridad Social.

Por último, creemos es imperativo para esa Autoridad al momento de evaluar el proceso en estudio, tener en cuenta la Misión que cumplimos como Empresa, encaminada a dar soluciones sostenibles para el desarrollo rural, generar fuentes de progreso y oportunidades para el campo colombiano. **EUROSEMILLAS S.A.** contribuye vehementemente al progreso de las comunidades rurales y propende por hacer del campo una alternativa digna y sostenible para los productores de tomate en el país.

EUROSEMILLAS S.A. ha sido y será una Empresa, además, respetuosa de acatar todo llamado u observación para corregir inconsistencias que en el desarrollo de la misma se hayan podido presentar, nunca de mala fe o pretendiendo evadir responsabilidad que le son propias. Ha sido un objetivo principal velar por el cuidado de la salud de sus trabajadores conforme lo tiene dispuesto a Ley Estatutaria de la Salud y el respeto por los derechos presentes y futuros que por imperativo legal se les deben garantizar.

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

*Es una Empresa ajena a antecedentes por desconocimiento de derechos a sus trabajadores o por controversias en el ejercicio su actividad empresarial como empleador, por lo que consideramos nos asiste todo el derecho a solicitar respetuosamente desestimar los cargos formulados y por consiguiente concluir la inexistencia de falta que pueda generar sanción alguna y ello en razón, a que toda sanción debe ser el resultado de una actuación indebida, de mala fe, encaminada a hacer daño u obtener beneficios ilegítimos, causas que no pueden endilgarse a **EUROSEMILLAS S.A.***

En los términos expuestos estamos presentado los alegatos de conclusión, lo que esperamos sean analizados en un todo ajustado a principios de razonabilidad y de no afectación de los derechos que nos asisten como Empresa y fundamentalmente, privilegiando el empleo formal con garantía para los trabajadores de sus justos derechos.

VII. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

COMPETENCIA: El Ministerio del Trabajo, es competente para ejercer la vigilancia y control en las normas laborales, teniendo en cuenta las normas jurídicas insertas en los Artículos 485 y 486 del C.S del T., éste último subrogado por el Decreto 2351/65, Art .41, modificado por la L. 584/00, art.20, subrogado por la Ley 50 de 1990 y modificado por el artículo 7° de la Ley 1610 y, en la materia que nos ocupa las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, de conformidad con las facultades conferidas mediante Decreto 4108 de 2011 y la Resolución Ministerial 2143 del 28 de mayo de 2014, en concordancia con lo establecido por el artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, modificado por el artículo 115 del Decreto 2150 de 1995, artículo 13 de la Ley 1562 de 2013 y por el artículo 47 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Los artículos 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 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo este último subrogado por el D.L 2351/65, artículo 41 modificado por la Ley 584/00 artículo 20 y en materia que nos ocupa, el artículo 21 del Decreto 1295 /94, numerales a y b, y el artículo 91 literal a) Numeral 1 del Decreto en mención.

En consecuencia, el Ministerio de Trabajo como autoridad de Policía, se encuentra facultado por mandato Legal para ejercer la vía coercitiva, es decir, aplicar u omitir las sanciones pecuniarias a que hubiere lugar, previa garantía del debido proceso establecido en el artículo 29 de la Constitución Nacional, al igual que el acervo probatorio previamente sustentado, pero *"no implica en ningún caso la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias"*.

Por lo tanto, el Ministerio del Trabajo es competente como Autoridad de Policía Administrativa del Trabajo, para ejercer por vía coercitiva, la posibilidad de sancionar a los responsables de la vulneración de una norma, es decir, que está encaminada a actuar sobre una infracción o, contrario sensu, a abstenerse de proferir acto sancionatorio.

A. ANALISIS DE LOS HECHOS Y LAS PRUEBAS

Corresponde a este despacho establecer si hay mérito para sancionar a la empresa **EUROSEMILLAS S.A.** por la presunta vulneración Presunta violación a las siguientes normas: Artículo 21 Literales a) y b) del Decreto 1295 de 1994 en concordancia con el artículo 2 de la Ley 1562 que modifico el artículo 13 del Decreto 1295 de 1994; presunta violación al artículo 4 de la Resolución 1016 de 1989; presunta violación al artículo 2 de la Resolución 2013 de 1986, presunta violación al Literal e) del Artículo 21 del Decreto 1295 de 1994, en concordancia con el inciso 2 del artículo 62 del decreto 1295 de 1994.

Así las cosas, con la finalidad de constatar el cumplimiento de las normas de riesgos laborales, asunto que le compete al Ministerio del Trabajo y con la recolección de documentos, esta autoridad direccionó su actividad a la verificación de los prenombrados aspectos, obteniendo como resultado que de acuerdo a las pruebas documentales obrantes en la actuación, el empleador investigado no cumple en su totalidad con los preceptos contenidos las normas anteriormente descritas y que le fueron endilgadas en el auto de formulación de cargos, como se pasa a exponer.

X

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

Dio origen a la presente actuación, queja presentada por la señora **ROSA HELENA SAAVEDRA**, por no haber sido asegurada al Sistema General de Riesgos Laborales (fol. 2-5)

Según se lee a folio 2 manifiesta la quejosa que desde el día 27 de octubre del año 2015 inicio a laborar en la empresa EUROSEMILLAS como auxiliar de cultivo, que el día 10 de febrero de 2016 sufrió un accidente laboral por caída de un andamio, el cual le dejó secuelas en la columna; se retiró de trabajar el día 15 de diciembre sin que fuera afiliada al sistema ni realizadas las respectivas cotizaciones.

Por lo tanto, esta cartera ministerial ostenta la competencia como Autoridad de Policía del Trabajo, para ejercer la vía coercitiva, la cual consiste en la posibilidad de sancionar a los responsables de la vulneración de una norma, es decir, que está encaminada a actuar sobre una infracción o, al contrario, sensu, inhibirse de hacerlo.

la empresa investigada durante el trascurso de la investigación adujo que la señora Rosa Helena Saavedra, se vinculó laboralmente con la empresa **EUROSEMILLAS S.A.** desde el 27 de octubre de 2015 mediante contrato de trabajo a término fijo hasta el 14 de febrero de 2016, cuando fue liquidado en los términos legales a entera satisfacción de la empleada.

A partir del 15 de febrero de 2016 quedó vinculada mediante contrato de trabajo a término indefinido hasta el 15 de diciembre de 2016, fecha esta última en la cual la relación laboral fue terminada y liquidado el contrato en legal forma, igualmente a satisfacción de la trabajadora.

(...)

Se encuentra plenamente probado y así lo reconoce la investigada, que la empresa EUROSEMILLAS afilió a la señora Rosa Helena Saavedra al Sistema de Seguridad Social el 24 de octubre de 2016, cancelando los aportes en forma retroactiva desde febrero de 2016.

Las planillas integradas de autoliquidación de aportes PILA son:

NUMERO PLANILLA	PERIODO	FECHA DE PAGO	TOTAL, PAGADO	CONCEPTO
15893137	2	24/10/2016	\$109.600	Salud, Pensión, ARL, CCF
15893228	3	24/10/2016	\$213.991	Salud, Pensión, ARL, CCF
15893290	4	24/10/2016	\$209.591	Salud, Pensión, ARL, CCF
15893348	5	24/10/2016	\$204.991	Salud, Pensión, ARL, CCF
15893390	6	24/10/2016	\$199.991	Salud, Pensión, ARL, CCF
15893488	7	24/10/2016	\$195.491	Salud, Pensión, ARL, CCF
15893507	8	24/10/2016	\$190.191	Salud, Pensión, ARL, CCF
15893518	9	24/10/2016	\$185.491	Salud, Pensión, ARL, CCF
16044985	10	02/11/2016	\$182.273	Salud, Pensión, ARL, CCF
16751538	11	07/11/2016	\$182.273	Salud, Pensión, ARL, CCF
17310719	12	04/01/2017	\$92.190	Salud, Pensión, ARL, CCF

De acuerdo con lo manifestado por el mismo empleador puede evidenciarse que la fecha de inicio de labores fue el quince (15) de febrero de 2016, y por otra parte es palmario concluir, del análisis de la planilla de pago de aportes que fue liquidada el 24 de octubre de 2016 en la que se realizan los aportes de los periodos comprendidos entre el mes de febrero de 2016 a septiembre del mismo año, es decir de manera extemporánea y en contravía a lo que señalan las normas sobre la materia.

Teniendo en cuenta que la empresa reconoce expresamente la comisión de la infracción, el Despacho no ahondará en más consideraciones y considerará probado el cargo endilgado.

Respecto al cargo relacionado con que no se contaba con el programa de salud ocupacional, hoy Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en estas diligencias, dentro del material probatorio aportado por el investigado a folios 67 al 98 el representante Legal de la Empresa EUROSEMILLAS S.A allegó documento que la investigada relaciona como copia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de fecha abril de 2016.

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

En primer término, el despacho observa que el mismo carece de la firma del representante legal y del encargado de desarrollarlo, así como que no se allegó el cronograma de actividades, ni las evidencias de su ejecución durante el año 2016.

En su defensa el representante Legal de la Empresa EUROSEMILLAS S.A. manifiesta que la esencia de la protección laboral ha primado para **EUROSEMILLAS S.A.** en el desarrollo de su actividad empresarial, siendo de mínima relevancia la formalidad que se debía aplicar en documentos tenidos como soporte para la prevención de los riesgos laborales y que sólo a partir de junio de 2017, se dio inicio a la parte formal en los planes y programas.

No obstante lo anterior, el Despacho encuentra que la investigada no logró desvirtuar el cargo, ya que claramente, la normatividad del Sistema de Riesgos Laborales establece una serie de obligaciones en cabeza de los empleadores, las cuales deben ser acatadas de manera irrestricta y sin dilaciones. Se observa que fue aportado al plenario documento denominado manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de fecha 01 de junio de 2017², sin embargo dicho documento tampoco reúne los requisitos contenidos en el artículo 4 de la Resolución 1016 de 1989, ya que aun cuando se encuentra firmado por el representante legal, no cuenta con la firma de la persona encargada de desarrollarlo, ni se aportó cronograma de actividades o evidencias de su cumplimiento.

Respecto al tercer cargo formulado mediante auto No. 536 de fecha 12 de abril de 2018 referente a la no conformación paritaria del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, la investigada aduce en su defensa que en julio de 2017 la organización EUROSEMILLAS S.A. conformó el COMITÉ PARITARIO y fue notificado al personal mediante comunicado la Gerencia la forma como quedaron conformados los comités en las diferencias sedes y que con anterioridad a esta fecha, el funcionamiento de la Empresa implicaba un alto grado de temporalidad en los operarios, lo que dificultaba establecer el número total de trabajadores para definir los representantes que conformarían el COPASST.

Dentro de los documentos aportados por la investigada se encuentra a folio 207 a 209 comunicado dirigido al personal de EUROSEMILLAS calendarado el 12 julio de 2017, a través del cual se informa acerca de la conformación de los COPASST en las sedes de Finca la Quinta en Ráquira, Semillero de Sutamarchán y Sede Bogotá, en el que se plasma que tanto la empresa como los trabajadores cuentan con dos representantes con sus respectivos suplentes, lo que permite concluir que la empresa investigada se allanó al cumplimiento de lo normado dado el número de trabajadores con los que cuenta, hecho este que será tenido en cuenta como un criterio de atenuación de la sanción a imponer.

Respecto al cuarto cargo endilgado, endilgado por no haberse acreditado el reporte del accidente de trabajo acaecido por la trabajadora Rosa Helena Saavedra, la investigada reconoce este hecho y aduce que dado que la trabajadora no se encontraba afiliada al Sistema de Riesgos Laborales, el reporte del evento no se llevó a cabo y las prestaciones asistenciales y económicas fueron asumidas directamente por la empresa. Dada la aceptación de la vulneración de las normas endilgadas el Despacho considera que existe suficiente ilustración sobre este asunto.

B. ANALISIS Y VALORACION JURIDICA DE LAS NORMAS

De conformidad con la valoración realizada a la queja interpuesta por la señora De conformidad con la valoración realizada a la queja interpuesta por la señora Saavedra y a los descargos, alegatos y material probatorio allegados por parte del investigado, es importante observar como el representante Legal de la empresa **EUROSEMILLAS S.A.**, acepta el haber incumplido de manera involuntaria lo establecido en cada uno de las normas imputadas, sin desvirtuar ninguno de ellos, de tal forma que se hace necesarias las siguientes valoraciones a los cargos:

CARGO PRIMERO:

Comienza el despacho por precisar que el sistema general de riesgos laborales obliga a las entidades públicas y privadas, a respetar las normas y procedimientos destinados a preveer, proteger y atender a los

² Folios 166 a 201 del paginario

X

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

trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencias del trabajo que desarrollan

Los empleadores son los responsables directos del control de riesgo derivado del trabajo y de la salud de sus trabajadores, por lo tanto, deben proporcionar y mantener las mejores condiciones de trabajo y prevenir los riesgos laborales. En la medida en que se cumpla, se podrá mejorar las condiciones de trabajo, salud y productividad de las empresas.

Para ello, deberán cumplir, entre otras, con la obligación contenida en los literales a) y b) del artículo 21 del Decreto 1295 de 1994, en concordancia con el artículo 2 de la Ley 1562 de 2012 que establece, dentro de las obligaciones del empleador, la de realizar la afiliación, así como el pago de los respectivos aportes dentro de los plazos señalados de los trabajadores que prestan sus servicios dentro de la empresa.

En el presente asunto, a la empleadora **EUROSEMILLAS S.A.** le fue solicitado en la etapa de averiguación preliminar la constancia de haber realizado tanto la afiliación como los pagos al Sistema General de Riesgos Laborales de la querellante y no allegó las pruebas encaminadas a desvirtuar el cargo endilgado

Encuentra además el Despacho que la empresa investigada en su escrito de descargos manifiesta "...La empresa **EUROSEMILLAS** afilió a la señora Rosa Helena Saavedra al Sistema de Seguridad Social el 24 de octubre de 2016, cancelando los aportes en forma retroactiva desde febrero de 2016.

Las planillas integradas de autoliquidación de aportes PILA son:

(...)

Si bien es cierto que **EUROSEMILLAS** no afilió a tiempo a la señora Rosa Helena, ello no implica que sea la regla general tenida en cuenta por la Empresa para la vinculación de sus trabajadores al Sistema General de Seguridad Social tanto en el nivel operativo como en el administrativo, (...)" dejando ver claramente al despacho que efectivamente la norma endilgada fue vulnerada por la empresa, por consiguiente el cargo prospera.

- **CARGO SEGUNDO:**

Por presunta vulneración del artículo 4 de la resolución No. 1016 de 1989, el cual señala:

"Artículo 4° Resolución 1016 de 1989: El programa de Salud Ocupacional de las empresas y lugares de trabajo, deberá desarrollarse de acuerdo con su actividad económica y será específico y particular para éstos, de conformidad con sus riesgos reales o potenciales y el número de trabajadores. Tal programa deberá estar contenido en un documento firmado por el representante legal de la empresa y el encargado de desarrollarlo, el cual contemplará actividades en Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, con el respectivo cronograma de dichas actividades. Tanto el programa como el cronograma, se mantendrán actualizados y disponibles para las autoridades competentes de vigilancia y control.

PARÁGRAFO 1: Los patronos o empleadores estarán obligados a destinar los recursos humanos, financieros y físicos indispensables para el desarrollo y cabal cumplimiento del programa de Salud Ocupacional en las empresas y lugares de trabajo, acorde con las actividades económicas que desarrollen, la magnitud y severidad de los riesgos profesionales y el número de trabajadores expuestos.

PARÁGRAFO 2: Para el desarrollo del programa de Salud Ocupacional el empresario o patrono, designará una persona encargada de dirigir y coordinar las actividades que requiera su ejecución."

Tal como se indicó en el pliego de cargos, el documento aportado por el investigado que milita a folios 67 al 98, carece de la firma del representante legal y de la persona encargada de desarrollarlo, no se allegó el cronograma de actividades, ni las evidencias de su ejecución durante el año 2016.

Con las documentales arrimadas al expediente, **EUROSEMILLAS S.A.** no logra enervar la prosperidad del cargo endilgado, ya que el nuevo documento aportado corresponde, no sólo a una fecha posterior a los eventos investigados, sino que tampoco cumple con los requisitos indicados en la norma, toda vez que no se encuentra suscrito por la persona responsable de ejecutarlo, no se aportó cronograma ni evidencias de su desarrollo y ejecución. El cargo prospera.

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

CARGO TERCERO:

La Resolución 2013 de 1986 en su artículo 1, establece *Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente Resolución.*

La empleadora a la fecha de los hechos estaba obligada a conformar un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, respetando lo dispuesto en el Artículo 2 de la Resolución 2013 de 1986, así:

ARTICULO 2º: *"Cada Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes,*

De 1 0 a 49 trabajadores, un representante por cada una de las partes.

De 50 a 499 trabajadores, dos representantes por cada una de las partes.

De 500 a 999 trabajadores, tres representantes por cada una de las partes.

De 1.000 o más trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes.

A folios 99 a 100 la empresa EUROSEMILLAS S.A. aportó documento denominado Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo- COPASST el cual se encuentra conformado así:

- Un (1) representante por la empresa y un (1) representante suplente.

- Javier Pascual Daza, administrador general
- José Rodríguez- supervisor

- Un (1) representante por los trabajadores del área administrativa y un (1) representante suplente.

- Magaly Rodríguez- Ingeniera agrónoma
- Adriana Valencia- control de calidad.

- Un (1) representante por los trabajadores del área operativa y un (1) representante suplente.

- Carlos Vargas- operario
- Oscar Castellanos- operario.

De acuerdo con lo anterior la Empresa EUROSEMILLAS S.A. no cumplió con la paridad a la que obliga el artículo 2 de la Resolución 2013 de 1986 para la época de los hechos investigados, ya que solo hasta julio de 2017 conforma en debida forma la instancia encargada de la labor de la promoción y vigilancia de las normas sobre seguridad y salud en el trabajo.

Hay que resaltar, que uno de los elementos organizativos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa, es la conformación del COPASST. Dicho Comité tiene la característica de estar conformado por igual número de representantes por parte de la administración e igual número de representantes por parte de los trabajadores, de allí su denominación de paritario. Los representantes por parte de la administración son elegidos por el empleador, mientras que los representantes por parte de los trabajadores son elegidos por el mismo personal de la empresa por medio de un proceso de votación. Esto garantiza que las inquietudes relacionadas con las condiciones de trabajo, sean canalizadas a través de las personas en las cuales la población trabajadora de la empresa, depositó su confianza. Siendo necesario que el proceso de selección de los representantes por parte de los trabajadores sea democrático y participativo.

Las funciones de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo; están encaminadas para el bien – estar de la población trabajadora.

- A folios 17 reposa certificación de fecha 1 de julio de 2017- sesenta (6) trabajadores.
- A folio 21 reposa certificación de fecha 12 de mayo de 2017 con cincuenta (50) trabajadores.

El investigado aduce en su defensa que con antelación a julio de 2017 era incierto el número de trabajadores y no se tenía la claridad acerca del número de integrantes del COPASST y solo hasta ese momento se adecuó su actuar a lo normado.

X

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

El despacho no acoge el argumento de la defensa ya que no se acompasa con las pruebas documentales obrantes en el plenario, ya que claramente se observa que el empleador designó a un (1) representante suyo con su respectivo suplente y dos (2) por parte de los trabajadores, incumpliendo así con la paridad que le exige la ley. El cargo tiene vocación de prosperidad, aunque con un importante criterio de atenuación ya que se mostró diligencia para acatar las disposiciones acerca del número de representantes por cada una de las partes.

CARGO CUARTO: Este cargo obedece a la obligación que tiene los empleadores de reportar los accidentes graves y mortales ante las Administradoras de Riesgos Laborales-ARL-

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica deberá ser informado por el respectivo empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

En este escenario hay incumplimiento al literal e) del artículo 21 del Decreto 1295 de 1994, en concordancia con el inciso 2 del artículo 62 del decreto 1295 de 1994.

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

Decreto 1295 de 1994.

"Artículo 62. Información de riesgos profesionales.

(...)

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el respectivo empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad."

Este despacho considera que la empleadora **EUROSEMILLAS S.A.**, no reportó el accidente de trabajo ocurrido a la ex trabajadora **ROSA HELENA SAAVEDRA**, limitándose a asumir las prestaciones económicas y asistenciales derivadas del evento, a lo cual estaba obligada, pero dada la falta de afiliación a la ARL no se reportó ante esta entidad el siniestro, por lo que el cargo prospera.

C. RAZONES QUE FUNDAMENTAN LA DECISION

Al tenor de lo dispuesto en la Ley 1610 de 2013, la sanción a imponer cumplirá en el presente caso una función Coactiva o de Policía Administrativa, teniendo en cuenta que los funcionarios de este Ministerio, como autoridades de policía del trabajo, cuentan con la facultad de sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad.^[1]

La finalidad de este procedimiento es sancionar a la persona natural o jurídica que ha infringido las normas. Al respecto, la Corte Constitucional se ha pronunciado sobre la materia en el siguiente sentido "*La potestad punitiva del Estado agrupa el conjunto de competencias asignadas a los diferentes órganos para imponer sanciones de variada naturaleza jurídica. Por ello, la actuación administrativa requerida para la aplicación de sanciones, en ejercicio de la potestad sancionadora de la administración - correctiva y disciplinaria- está subordinada a las reglas del debido proceso que deben observarse en la aplicación de sanciones por la comisión de ilícitos penales, con los matices apropiados de acuerdo con los bienes jurídicos afectados con la sanción³*".

La misma Corporación ha sostenido que "*La potestad administrativa sancionadora de la administración, se traduce normalmente en la sanción correctiva y disciplinaria para reprimir las acciones u omisiones*

[1] Ley 1610 de 2 de enero de 2013. Artículo 3.

³ Corte Constitucional, Sentencia C- 530 de 2003, M.P Ponente Eduardo Montealegre Lynett, Bogotá, tres (3) de julio de 2003.

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

antijurídicas y constituye un complemento de la potestad de mando, pues contribuye asegurar el cumplimiento de las decisiones administrativas. La potestad sancionadora reconocida a la administración asume dos modalidades: la disciplinaria (frente a los funcionarios que violan los deberes y prohibiciones) y la correccional (por las infracciones de los particulares a las obligaciones o restricciones en materia de higiene, tránsito, financiera, fiscal, etc.).^[2]"

Teniendo en cuenta que a cargo de la empleadora **EUROSEMILLAS S.A.** prestó los servicios **ROSA HELENA SAAVEDRA**, sin contar con la afiliación y pago de las respectivas cotizaciones al Sistema de Riesgos Laborales, que en el desarrollo de su actividad laboral sufrió un accidente de trabajo que no fue reportado, que para el momento de los hechos se presentaba incumplimiento a ciertas normas que rigen el Sistema General de Riesgos Laborales por parte de aquella, es procedente la imposición de la sanción establecida en las normas, para el caso concreto la señalada en el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, que modificó el numeral 2°, literal a) del Decreto Ley 1295 de 1994.

D. GRADUACION DE LA SANCIÓN

Según el artículo precitado la sanción a imponer oscila entre uno (1) y quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes. Así se establece en el texto de la norma que se transcribe a continuación:

"Artículo 13. Sanciones. Modifíquese el numeral 2, literal a), del artículo 91 del Decreto-ley 1295 de 1994, de la siguiente manera:

El incumplimiento de los programas de salud ocupacional, las normas en salud ocupacional y aquellas obligaciones propias del empleador, previstas en el Sistema General de Riesgos Laborales, acarreará multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes, graduales de acuerdo a la gravedad de la infracción y previo cumplimiento del debido proceso destinados al Fondo de Riesgos Laborales. En caso de reincidencia en tales conductas o por incumplimiento de los correctivos que deban adoptarse, formulados por la Entidad Administradora de Riesgos Laborales o el Ministerio de Trabajo debidamente demostrados, se podrá ordenar la suspensión de actividades hasta por un término de ciento veinte (120) días o cierre definitivo de la empresa por parte de las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo, garantizando el debido proceso, de conformidad con el artículo 134 de la Ley 1438 de 2011 en el tema de sanciones. (subrayado fuera de texto original)

(...)"

Ahora bien, conforme el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, la sanción debe graduarse conforme a los siguientes criterios:

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.**

[2] Corte Constitucional. Sentencia C 214 de 28 de abril de 1994. Exp. D-394. M.P. Antonio Barrera Carbonell.

X

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

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.

(Negrilla fuera de texto)

En el presente asunto, los criterios que se aplican por la conducta de la empresa investigada, son los siguientes:

1. La reincidencia en la comisión de la infracción.

Criterio que se aplicara de manera favorable, teniendo en cuenta que la empresa **EUROSEMILLAS S.A.**, a la fecha no cuenta con investigaciones o sanciones previas a la presente.

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

Este criterio de graduación de sanción permite dar celeridad e impulso a los procesos sancionatorios bajo el principio de Economía, en la medida que, al evitar el desgaste de la Administración en toda una controversia jurídica, el investigado manifiesta que cometió la infracción antes del auto que decreta pruebas y luego de proferido el auto de imputación de cargos, acepta la comisión de la misma.

Para el caso que nos ocupa es importante traer a colación que el investigado acepta su responsabilidad desde un principio manifestando que en cuanto a la afiliación, pago de aportes al SGRL y reporte del accidente de trabajo, estos no se realizaron conforme a las normas vigentes; adicionalmente el investigado no trata de evadir su responsabilidad dando clara muestra de su aceptación a la hora de reconocer la falta, así, se configura una de atenuación de la sanción⁴.

En tercera medida el Despacho tendrá en cuenta para graduar la multa a imponer el criterio de:

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 a 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 30 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 30, Ley 1562 (de 1 a 1.000 SMMLV)	Artículo 13, inc. 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."

Para el caso en concreto, es pertinente analizar qué tipo de empresa es **EUROSEMILLAS S.A.** para lo cual debe tenerse en cuenta el Certificado de Existencia y Representación Legal de la Cámara de Comercio que reposa a folios 18 a 20 del expediente:

Total activos (fl.19)	\$495.000.000.00
Número de Trabajadores (según certificación a folio 17)	60 trabajadores

⁴ Organización Internacional del Trabajo, Guía para la dosificación de las sanciones (2014).

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

Conforme a lo anterior se evidencia que de conformidad con el valor de los activos y el número de trabajadores la investigada **EUROSEMILLAS S.A.** se clasifica como PEQUEÑA EMPRESA y que la multa a imponer oscila entre 6 y 20 SMMLV.

El Despacho al tener en cuenta que prosperaron los CUATRO (4) cargos endilgados, uno de ellos con grado de atenuación, que el empleador investigado no es reincidente, que reconoció sus faltas y que además se clasifica como pequeña empresa, sanciona la infracción de las normas endilgadas con el monto equivalente a OCHO (8) salarios mínimos legales vigentes.

Por lo anteriormente expuesto este Despacho,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR a **EUROSEMILLAS S.A.**, con numero de NIT es el 820003519-9, domiciliada en la Calle 52 A No. 72 B- 15 del municipio de Bogotá.; por infringir las siguientes normas:

- Artículo 21 Literales a) y b) del Decreto 1295 de 1994 en concordancia con el artículo 2 de la Ley 1562 de 2012, que modificó el artículo 13 del Decreto 1295 de 1994
- Artículo 4 de la Resolución 1016 de 1989;
- Artículo 2 de la Resolución 2013 de 1986
- Literal e) del Artículo 21 del Decreto 1295 de 1994, en concordancia con el inciso 2 del artículo 62 de la misma norma.

ARTICULO SEGUNDO: IMPONER a **EUROSEMILLAS S.A.**, una multa de **OCHO (8) SALARIOS MÍNIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES**, equivalentes a la suma de **SEIS MILLONES SEISCIENTOS VEINTICUATRO MIL NOVECIENTOS VEINTIOCHO M/CTE (\$ 6.624.928.00)** y que deberá ser cancelada una vez se encuentre ejecutoriado el presente acto administrativo.

ARTICULO TERCERO: INFORMAR al empleador sancionado que el valor de la citada multa deberá consignarse dentro del término de quince (15) días hábiles posteriores a la ejecutoria de la presente Resolución, así:

- Para pago electrónico acceder a la página: www.fondoriesgoslaborales.gov.co
- Para consignación, en cualquiera de las siguientes cuentas:

Entidad Financiera BANCO BBVA a la cuenta denominada EFP MINPROTECCION-FONDO RIESGOS PROFESIONALES 2011, a la Cuenta Corriente Exenta, No. 309-01396-9 y NIT: 860.525.148-5.

Entidad Financiera Banco Agrario de Colombia a la Cuenta denominada EFP MINPROTECCION-FONDO RIESGOS PROFESIONALES 2011, a la Cuenta Corriente Exenta No. 3-0820000491-6, NIT 860.525-148-5, de lo contrario se procederá al cobro de la multa de conformidad con el Estatuto de Cobro Coactivo. Una vez realizado el pago de la sanción se deberá informar a esta Dirección Territorial, enviando copia de la consignación a la Carrera 9 A No. 14-46 de Tunja y a la Vicepresidencia Administrativa y Pagos de la Fiduciaria La Previsora en la Calle 72 No. 10-03 de Bogotá D.C., reportando los siguientes datos: Nombre, Cédula o NIT del Empleador que cancela la sanción, valor de la misma, número de Resolución que impuso la sanción, A.R.L. a la cual se encuentra afiliado. El pago se deberá realizar dentro del mes siguiente a la ejecutoria del presente acto administrativo, so pena de proceder al cobro coactivo.

ARTÍCULO CUARTO: NOTIFICAR por secretaria la presente Resolución en los términos señalados en el artículo 67 y s.s. de la ley 1437 de 2011.

ARTICULO QUINTO: INFORMAR en la diligencia de notificación que contra la presente resolución procede el recurso de reposición ante este Despacho y el de apelación ante la Dirección General de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, los cuales los cuales deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al

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

vencimiento del término de publicación, según corresponda., de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTICULO SEXTO: Una vez en firme **ARCHÍVESE** la actuación.

Dada en la ciudad de Tunja, a los siete (7) días del mes de febrero del año dos mil diecinueve (2019)

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


JAVIER MAURICIO BAYONA ROMERO
DIRECTOR TERRITORIAL DE BOYACÁ

Proyectó: Marlen A.
Revisó/Modificó: Nadia M. *MM*
Aprobó: J. Bayona *JMB*