

NOTIFICACION POR AVISO

EL DIRECTOR TERRITORIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO, DIRECCION TERRITORIAL
RISARALDA

POR MEDIO DE LA CUAL SE PROCEDE A NOTIFICAR DOCTOR JOSE FERNANDO RUIZ GIRALDO EN CALIDAD DE REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA CONACON S.A . DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 69 DE LEY 1437 DE 2011.

Fecha del aviso: 26 DE ENERO DE 2017.

Número y fecha del acto administrativo a notificar: **RESOLUCION N° 00621 DE DIA 23 DE DICIEMBRE DE 2016**

Número del expediente: **EXP 0363. DEL 20/01/2016**

Persona (s) a notificar: **JOSE FERNANDO RUIZ GIRALDO EN CALIDAD DE REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA CONACON S.A**

Dirección, número de fax o correo electrónico de notificación: **CL 18 8 41 OFICINA 403 PEREIRA RISARALDA**

Funcionario que expide el acto administrativo: **CARLOS ALBERTO BETANCOURT GOMEZ**

Mediante el presente aviso se procede de conformidad con lo dispuesto en el artículo 69 de la Ley 1437 del 2011(Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo), con el objeto de surtir la notificación por medio del cual se Resuelve un Recurso de Reposición

Es de advertirle que la notificación se considera surtida al día siguiente de la entrega del presente aviso.

CARLOS ALBERTO BETANCOURT GOMEZ
DIRECTOR TERRITORIAL ORIGINAL FIRMADO

Se fija hoy 26 de enero de 2017, siendo las 10:00 a.m.


DIANA MILENA DUQUE ARDILA
Auxiliar Administrativo

Se desfija hoy 01 de febrero de 2017, siendo las 5:00 P:M

DIANA MILENA DUQUE ARDILA
Auxiliar Administrativo



RESOLUCIÓN NÚMERO 00621 DE 2016
(23 De Diciembre de 2016)

“POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICION”

EL SUSCRITO DIRECTOR TERRITORIAL DE RISARALDA DEL MINISTERIO DE TRABAJO en uso de sus facultades legales, en especial las conferidas en la Ley 1437 de 2011 capítulo VI, Ley 1610 de 2013, Decreto 1072 de 2015, Resolución 404 de 2012 modificada por la Resolución 2143 de 2014 y teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

ANTECEDENTES

Mediante Resolución 00248 del 15 de junio de 2016, el suscrito Director Territorial del Ministerio de Trabajo, decidió SANCIONAR al empleador **CONACON S.A NIT 891409028-6**, empresa representada legalmente por el gerente, señor **JOSE FERNANDO RUIZ GIRALDO**, identificado con la Cédula de Ciudadanía No. 10.226.819, perteneciente al sector F Construcción, ubicada en la ciudad de Pereira – Risaralda en la Calle 18 No. 8 – 41 Oficina 403, teléfono 3344490, E mail info@construtoraconacon.com, con multa de ciento cincuenta (150) salarios mínimos legales mensuales vigentes, equivalente a ciento tres millones cuatrocientos dieciocho mil doscientos cincuenta pesos moneda corriente (\$103.418.250 m/te), por incumplimiento de las obligaciones propias del empleador, previstas en el Sistema General de Riesgos Laborales salud ocupacional (Decreto 1772 de 1994, artículo 2 - Decreto 1295 de 1994, artículo 21), respecto de la afiliación y prevención de los hechos sucedidos a los señores Edgar Ramiro Córdoba Urbano y Luis Carlos Largo Hernández.

La providencia fue debidamente notificada al interesado mediante aviso que se fijó el 28 de junio y se desfijó el 05 de julio de 2016 y, el 15 de julio del mismo año, encontrándose dentro del término legal para impugnar la decisión, el señor **JOSE FERNANDO RUIZ GIRALDO** allegó al expediente documento radicado en la Dirección Territorial de Risaralda al No. -5155, con el objeto de interponer y sustentar recurso de reposición y, en subsidio, de apelación contra la Resolución 00248 del 15 de junio de 2016, manifestando:

*“... **PRIEMRO:** Los trabajadores EDGAR RAMIRO CORDOBA URBANO Y LUIS CARLOS LARGO HERNANDEZ presentaron el 20 y 21 de enero de 2016 presentaron queja ante esa entidad con ocasión a accidentes de trabajo sufridos y porque aseveran que al momento de presentar las quejas no se les había pagado la seguridad social.*

***SEGUNDO:** La empresa que represento no se hizo parte en el proceso toda vez que en primero (sic) lugar, nuestro personal a partir del 1 de enero de 2016 tuvo una merma de más del 70%, incluyendo personal externo: administrador de personal, abogada y contadora, ya que nuestros recursos a duras penas dieron para pagar nómina sin ningún otro tipo de gastos ni siquiera impuestos.*

***TERCERO:** Aunque lo anterior no sea excusa, tal como se indicó en oportunidad anterior ante el Ministerio, nuestra empresa lleva más de treinta (30) años en el sector de la construcción, ha generado empleo, ha pagado impuestos, pero nuestros últimos dos años han sido totalmente difíciles y no hemos logrado ni siquiera dar cumplimiento a muchas de nuestras obligaciones por escases de flujo de caja, por los sobrecostos de la construcción y en general por los avatares diarios de esta actividad económica, no por capricho, mala fe o irresponsabilidad.*

***CUARTO:** Pese a lo anterior, los quejos (sic) no pueden y así lo pudo determinar el despacho pero no hace mención al respecto,*

fue la construcción de una vivienda campestre y allí por obligación de un fallo de tutela tuvimos que vincular al señor LARGO y al señor CORDOBA por el accidente de trabajo nunca lo desvinculamos, pagando de nuestro bolsillo atenciones médicas porque reitero el flujo de caja solo alcanzaba para pagar nóminas, sin percibir ganancia y sin poder terminar contratos porque las demandas laborales estaban encima obligándonos casi a trabajar con más de los trabajadores necesarios.

SEXTO: El despacho indica que no entiende el actuar reticente de la sociedad al no dar respuesta y explicaciones de las condiciones de la relación laboral lo que no es del todo cierto, pues el funcionario de la oficina del trabajo designado fue atendido por mi hija y por la abogada que para entonces venía por colaboración no por remuneración, e indicaron la difícil situación por la que atravesábamos sin ocultar ninguna información, pusieron de presente los controles y dictámenes de la ARL hablaron del pago de una suma superior a los SEIS MILLONES DE PESOS por una tutela interpuesta por el trabajador LARGO.

En estos casos y ante la imposibilidad de pago no me quedaba opción alguna de dedicar todo mi esfuerzo en conseguir las nóminas, el pago de facturas de servicios, papelería y teléfono de la empresa, trabajando incluso por fuera y generando obviamente un estrés y carga emocional que me impedían vislumbrar cualquier salida pues reitero no cuento ni con que pagar una asesoría profesional.

Pese a lo anterior, al señor LUIS CARLOS LARGO se le realizó todo el pago de la seguridad social, HASTA EL MES DE ABRIL DE 2016 con ingresos extras personales pues además de ser el representante legal soy socio y gestor de CONACON S.A y a nadie más que a mí me afecta esta situación.

Eso si no acudió el trabajador a informar, porque lamentablemente nuestro sistema jurídico lo único que hace en materia laboral es mirar con lupa los errores del empleador, mas no su esfuerzo, la carga infinita de impuestos y obligaciones que nos llevan a la quiebra pues ni siquiera las ganancias alcanzan para cubrir gastos.

ARGUMENTOS PARA SOLICITAR LA REVOCATORIA DE LA RESOLUCIÓN

Establece el DECRETO 472 DE 2015, en su artículo 3º los siguientes principios:

- Debido proceso. En virtud del cual las actuaciones administrativas se adelantarán de conformidad con las normas de procedimiento y competencia establecidas en la Constitución y la ley, con plena garantía de los derechos de representación, defensa y contradicción.
- **No reformatio in pejus. En virtud del cual existe la prohibición de hacer más gravosa la sanción para el único apelante.**
- **Non bis in idem. De acuerdo al cual una persona no puede ser sancionada dos veces por los mismos hechos.**
- Igualdad. Las autoridades darán el mismo trato y protección a las personas e instituciones que intervengan en las actuaciones bajo su conocimiento. No obstante, serán objeto de trato y protección especial las personas que por su condición económica, física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta.
- Imparcialidad. Las autoridades deberán actuar teniendo en cuenta que la finalidad de los procedimientos consiste en asegurar y garantizar los derechos de todas las personas sin discriminación alguna y sin tener en consideración factores de afecto o de interés y, en general, cualquier clase de motivación subjetiva.
- Proporcionalidad y razonabilidad. La sanción deberá ser proporcional a la infracción y corresponderá a la gravedad de la falta cometida.

En virtud de lo anterior me permito precisar que nuestra empresa ya había sido visitada por dicha entidad en septiembre de 2015, fecha para la cual ya la situación era caótica, allí se determinó la cantidad de trabajadores, 20 + 1 contratista, se estableció que se adelantaban programas en fechas especiales y de seguridad social en el trabajo.

No entiendo entonces si la entidad maneja un archivo como no se constata internamente la documentación solicitada al empleador y así se verifica que parte de la información solicitada reposa en ese despacho.

En investigación anterior, su despacho fue atendido por Carolina y Alejandra hacia el mes de diciembre de 2015 y se pudo constatar toda la información solicitada.

Obra constancia en el expediente que yo mismo asumí costos de salud y ni siquiera se atiende esto como una conducta loable y responsable, pues reitero no se hicieron pagos porque era imposible pues no habían ingresos, pero si hubo una orden de un juez de tutela de reintegrar a quien no se podía pagar (En el caso del trabajador Largo) porque no habían obras, ni contratos, estábamos llenos de gastos y deudas, esto no es mirado con justicia?.

Se procuró el cuidado de los trabajadores a través del auxiliar sysat (sic), a través de la administradora de personal, a través de la arquitecta, a través del maestro de obra y a través mío directamente en lo que humanamente podíamos, nunca se desatendió el pago de una quincena ni de asistencia médica particular.

Ya en la actualidad no hay obra ejecutándose, solo tengo dos empleados en nómina y una pensionada, que adquirió el derecho a través de la empresa, no por otro conducto, no por incumplimiento ni irresponsabilidad, no por descuido.

Soy consciente de las obligaciones a mi cargo, las he cumplido normalmente pero los últimos dos años de la empresa han hecho que esté vislumbrando la posibilidad de cerrar pues es imposible soportar tanta carga impositiva.

Ahora bien, no pido se me exima de pagar sanciones o multas, las cuales muy a mi pesar pago pues a duras penas estoy consiguiendo los medios para cumplir con los pagos pendientes, pero dicha sanción no me puede llevar a un cierre total, debe ser

ajustada a la realidad de la empresa que del 201 (sic) pasó al 2015 de ser grande a mediana y del 2015 al 2016 a ser pequeña empresa.

El Artículo 4° refiere los 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:

- a) La reincidencia en la comisión de la infracción;
- b) La resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión por parte del Ministerio del Trabajo;
- c) La utilización de medios fraudulentos o de persona interpuesta para ocultar la infracción o sus efectos;
- d) El grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes;
- e) El reconocimiento o aceptación expresa de la infracción, antes del decreto de pruebas;
- f) Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados;
- g) La ausencia o deficiencia de las actividades de promoción y prevención;
- h) El beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero;
- i) La proporcionalidad y razonabilidad conforme al número de trabajadores y el valor de los activos de la empresa;
- j) 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;
- k) La muerte del trabajador.

Es cierto que la empresa no ha cumplido sus obligaciones dentro de los términos legales, pero se reitera no es por negligencia, irresponsabilidad sino por IMPOSIBILIDAD, un término no razonado por el ministerio, no entendido no dimensionado por el Ministerio y esto lo digo con todo respeto.

"Artículo 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 30 y 13 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, inciso 4° de la Ley 1562 (de 20 a 1.000 SMMLV)
Valor Multa en SMMLV					
Microempresa	Hasta 10	< 500 SMMLV	De 1 hasta 5	De 1 hasta 20	De 20 hasta 24
Pequeña empresa	De 11 a 50	501 a < 5.000 SMMLV	De 6 hasta 20	De 21 hasta 50	De 25 hasta 150
Mediana empresa	De 51 a 200	100.000 a 610.000 UVT	De 21 hasta 100	De 51 hasta 100	De 151 hasta 400
Gran empresa	De 201 o más	> 610.000 UVT	De 101 hasta 500	De 101 hasta 1000	De 401 hasta 1000

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

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

Para la fecha de imposición de la sanción y mucho antes, nuestra empresa revestía la calidad de microempresa y esto lo pruebo con la nómina de junio 30 de 2016 teniendo en nuestro haber tan solo 5 trabajadores en obra y dos en oficina, para un total de 6 trabajadores, por lo que la multa debe ser acorde a dicha situación.

Ahora bien, el anterior criterio no fue verificado en la resolución acusada, pues la ley exige determinar los criterios de graduación en la imposición de la multa o sanción, pero esta determinación no significa una mera transcripción de la norma, tendría que haberse mirado cada un (sic) de los literales del artículo 4° para así entrar a imponer una astronómica sanción, cuando en nuestro criterio la multa iría única y exclusivamente hasta 1 a 5 SLMV o en caso de aplicar otro criterio sería en relación a una pequeña empresa, es decir, de 11 a 50 trabajadores y una multa de 6 hasta 20 SMLMV, pues nuestros activos actuales y reales no son superiores 1.000 SMLMV

Sumado a lo anterior, los señores LARGO y CORDOBA acudieron a dicho ente y por los mismos hechos en varias oportunidades, lo cual ustedes pueden constatar internamente.

- Fallo de tutela proferido en atención a la acción promovida por el señor LUIS CARLOS LARGO, obrante a siete folios.
- Constancia de pagos de consultas y medicamentos de los trabajadores quejosos, obrante a nueve (1) folio. 9) folios.
- Última nómina correspondiente al 30 de junio de 2016, en un (1) folio."

CONSIDERACIONES

Procede la Dirección Territorial Risaralda del Ministerio del Trabajo a desatar por medio del presente proveído el Recurso de Apelación interpuesto en contra de la decisión contenida en Resolución 00248 del 18 de julio de 2016, por medio de la cual decidió sancionar con multa al empleador **CONACON S.A NIT 891409028-6**, por incumplimiento de las obligaciones propias del empleador, previstas en el Sistema General de Riesgos Laborales salud ocupacional (Decreto 1772 de 1994, artículo 2 - Decreto 1295 de 1994, artículo 21).

El primer asunto jurídico a resolver por esta instancia y cuya solución determina la posibilidad de abordar otros debates en el plenario, es verificar la existencia de causales que invaliden lo actuado, esto es, violación del derecho de defensa del implicado; o la comprobada existencia de irregularidades procesales que afecten el debido proceso; así las cosas, encuentra este despacho, que revisada la actuación procesal adelantada, ésta se encuentra ajustada a la normatividad pertinente y por tanto, no existe ninguna actuación viciada de nulidad, que permita su declaración dentro del proceso objeto de impugnación.

Así mismo, advierte el despacho que, de acuerdo a los cargos formulados y las pruebas obrantes en el Procedimiento Administrativo Sancionatorio no cabe duda que la empresa **CONACON S.A** incurrió en incumplimiento de las obligaciones propias del empleador, previstas en el Sistema General de Riesgos Laborales salud ocupacional (Decreto 1772 de 1994, artículo 2 - Decreto 1295 de 1994, artículo 21). De hecho, el mismo apelante en su escrito reconoce la falta, expresando: "... *Obra constancia en el expediente que yo mismo asumí costos de salud y ni siquiera se atiende esto como una conducta loable y responsable, pues reitero no se hicieron pagos porque era imposible pues no habían ingresos...*" (Negrilla y subrayas fuera de texto). Sin embargo, es menester en esta instancia verificar los argumentos esbozados en alzada y, de asistirle razón al impugnante, obrar conforme lo ordena la ley.

Aduce el señor **JOSE FERNANDO RUIZ GIRALDO** que, "... *Para la fecha de imposición de la sanción y mucho antes, nuestra empresa revestía la calidad de microempresa y esto lo pruebo con la nómina de junio 30 de 2016 teniendo en nuestro haber tan solo 5 trabajadores en obra y dos en oficina, para un total de 6 trabajadores, por lo que la multa debe ser acorde a dicha situación*" (Negrilla y subrayas fuera de texto).

En consecuencia, el impugnante solicita se revoque en su totalidad la sanción impuesta en el artículo primero contenido en la parte resolutive del acto administrativo atacado; adecuando y disminuyendo la multa, conforme a la realidad de la empresa.

Con tal propósito, sea lo primero recordar que el artículo 5º del Decreto 472 de 2015, "**Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, ...**", dispone:

"Artículo 5º. 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 2º de la Ley 590 de 2000, modificado por el artículo 2º de la Ley 905 de 2004 y el artículo 51 de la Ley 1111 de 2006 y conforme a lo establecido en los artículos 30 y 13 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	<u>Artículo 13, inciso 2° Ley 1562 (de 1 a 500 SMMLV)</u>	Artículo 30, Ley 1562 (de 1 a 1.000 SMMLV)	Artículo 13, inciso 4° de la Ley 1562 (de 20 a 1.000 SMMLV)
Valor Multa en SMMLV					
Microempresa	Hasta 10	< 500 SMMLV	<u>De 1 hasta 5</u>	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. (Negrilla y subrayas fuera de texto)

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

Igualmente, es necesario e importante precisar que, obra a folios 10, 11, 12 y 13 del expediente, Certificado de Existencia y Representación Legal de **CONACON S.A**, con fecha 2016/01/15, expedido por la Cámara de Comercio de Pereira a través del portal de servicios virtuales, el cual a folio 11 reza:

"CERTIFICA:

CAPITAL:

**** CAPITAL AUTORIZADO ****

VALOR : \$300.000.000,00
 No. DE ACCIONES : 300.000,00
 VALOR NOMINAL : \$1.000,00

**** CAPITAL SUSCRITO ****

VALOR : \$247.242.000,00
 No. DE ACCIONES : 247.242,00
 VALOR NOMINAL : \$1.000,00

**** CAPITAL PAGADO ****

VALOR : \$247.242.000,00
 No. DE ACCIONES : 247.242,00
 VALOR NOMINAL : \$1.000,00"

Lo anterior significa que, con un capital autorizado por valor de **\$300.000.000,00** y un capital suscrito y pagado en cuantía de **\$247.242.000,00**; de conformidad con lo establecido en la tabla contenida en el artículo 5° del Decreto 472 de 2015, en consonancia con lo señalado en el tercer inciso de la misma norma; el tamaño de la empresa **CONACON S.A** es el que la ley denomina **MICROEMPRESA**, toda vez que sus activos totales en número de Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigente, **no supera los 500 SMMLV**, que en la actualidad equivalen a trescientos cuarenta y cuatro millones setecientos veintisiete mil quinientos pesos (**\$344.727.500,00**).

tamaño es el de una Microempresa y le corresponde una multa de 1 hasta 5 SMMLV.

En mérito de lo expuesto, este despacho,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: MODIFICAR el Artículo Primero de la Resolución No. 00248 del 15 de junio de 2016, en cuanto a la cuantía de la multa impuesta a **CONACON S.A**; el cual quedará así: **ARTICULO PRIMERO:** Sancionar al empleador **CONACON S.A. NIT. 891409028-6**, empresa representada legalmente por el gerente señor **JOSE FERNANDO RUIZ GIRALDO**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 10.226.819, ubicada en la ciudad de Pereira Risaralda en la Calle 18 No. 8-41 Oficina 403 teléfono 3344490, EMAIL: info@construtoraconacon.com, **empresa perteneciente al sector F construcción**, con multa de **CINCO (5)** Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes, equivalentes a la suma de **TRES MILLONES CUATROCIENTOS CURENTA Y SIETE MIL DOSCIENTOS SETENTA Y CINCO PESOS MONEDA CORRIENTE(\$3.447.275.00)**, a favor del Fondo de Riesgos Profesionales del Ministerio del Trabajo, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO: CONCEDER el Recurso de Apelación ante el Director General de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo en la ciudad de Bogotá – DC, en consecuencia trasládese por secretaria de este despacho el expediente formado con sus anexidades.

ARTÍCULO CUARTO: NOTIFICAR esta resolución conforme a lo dispuesto en el Artículo 67 y 68 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Pereira, los Veintitrés (23) días del mes de Diciembre de 2016


CARLOS ALBERTO BETANCOURT GOMEZ
~~Director Territorial~~

Elaboró proyecto: Gloria Inés L.
Revisó y aprobó: CA Betancourt