



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 0801 DE

( 29 MAR 2019 )

Por la cual se resuelve recurso de apelación

LA DIRECTORA DE RIESGOS LABORALES

En ejercicio de la facultad conferida por el artículo 115 del Decreto Nro. 2150 de 1995, el numeral 15 artículo 23 del Decreto Nro. 4108 de 2011, la Ley 1437 del 2011, y teniendo en cuenta los siguientes:

HECHOS

Mediante radicado No. 2281 de fecha 2 de junio del 2016, el señor **JHON MAURICIO MEJÍA SOLANO** remite queja ante la Dirección Territorial del Huila del Ministerio del Trabajo, contra la empresa **SCHLUMBERGER SURENCO S.A.** y la **ARL MAPFRE**, debido al accidente de trabajo ocurrido el día 21 de abril del 2015. (Fl. 2 al 5)

ANTECEDENTES PROCESALES

Mediante Auto de Asignación No. 0651 de fecha 20 de junio del 2016, el Director Territorial del Huila decide abrir investigación preliminar contra la **ARL MAPFRE**, por el presunto accidente de trabajo ocurrido el día 21 de abril del 2015, decreta la práctica de pruebas y comisiona a la doctora **CONSUELO RAMIREZ ARDILA** Inspectora de Trabajo, para que adelante la averiguación preliminar. (Fl. 6)

Mediante Auto de Pruebas No. 0744 de fecha 8 de julio del 2016, la Inspectora de Trabajo comisionada, con ocasión de la queja presentada por el señor **JHON MAURICIO MEJÍA SOLANO** contra la empresa **SCHLUMBERGER SURENCO S.A.** y la **ARL MAPFRE**, ordena la práctica de pruebas. (Fl. 7 y 8)

Mediante el Auto No. 784 del 22 de julio del 2016, el Director Territorial del Huila decide abrir investigación preliminar administrativa en contra de la **ARL MAPFRE** y la empresa **SCHLUMBERGER SURENCO S.A.**, por los hechos denunciados por el trabajador **JHON MAURICIO MEJÍA SOLANO**, así mismo decretó la práctica de pruebas y comisiona Inspector de Trabajo para adelantar las diligencias correspondientes. (Fl. 344)

Mediante Auto No. 794 de fecha 26 de julio del 2016, se ordena la acumulación de actuaciones administrativas y continuar la averiguación preliminar, con las actuaciones realizadas en los Autos de Asignación No. 651 del 20 de junio del 2016, y No. 784 del 22 de julio del 2016, acorde con lo estipulado en el artículo 148 del Código General del Proceso. (Fl. 345)

Mediante oficio No. 7041001-2329 de fecha 19 de agosto del 2016, el Director Territorial del Huila comunica al empleador que existen méritos para adelantar procedimiento administrativo sancionatorio en su contra, de lo cual se evidencia la respectiva trazabilidad. (Fl. 603)

Mediante Auto No. 877 de fecha 31 de agosto del 2016, el Director Territorial del Huila dispone iniciar procedimiento administrativo sancionatorio y formular pliego de cargos contra la empresa

29 MAR 2019

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

**SCHLUMBERGER SURENCO S.A.** por presuntamente vulnerar la siguiente normatividad: 1. La presunta omisión de proporcionar los elementos de protección personal acordes con los riesgos reales o potenciales existentes en los lugares de trabajo, Ley 9 de 1979 Artículos 122, 123, 124; 2. La presunta omisión del contenido del informe de investigación, Resolución 1401 de 2007, Artículos 9 y 10; Resolución 156 de 2005; 3. El presunto incumplimiento consistente en no llevar el registro de las estadísticas de los accidentes laborales y de las enfermedades laborales, Decreto 1295 de 1994 Artículo 61, Resolución 1401 de 2007 Artículo 5, Numeral 5; 4. La presunta omisión en la conformación del Comité de Convivencia Laboral y su funcionamiento, Resolución 652 de 2012, Artículo 6, 7 y 8, Resolución 1356 de 2012; Artículo 3; 5. La presunta omisión en la conformación y organización de brigadas de emergencia, Resolución 1016 de 1989, literal c, Artículo 1; 6. La presunta omisión a la obligación de garantizar la capacitación a los trabajadores en los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, Resolución 2400 de 1979, literal f y g; Ley 50 de 1990, Artículo 21. (Fl. 604 al 607)

El día 28 de septiembre del 2016, se notifica personalmente el doctor **HELGUIN GIOVANNY NIETO ROCHA** apoderado de la empresa **SCHLUMBERGER SURENCO S.A.**, del Auto No. 877 del 31 de agosto del 2016. (Fl. 613)

El día 20 de octubre del 2016, mediante radicado No. 4179 la doctora **JUANITA GALVIS CALDERON** apoderada de la empresa **SCHLUMBERGER SURENCO S.A.**, presenta descargos. (Fl. 632 al 636)

Mediante Auto No. 1196 de fecha 4 de noviembre del 2016, el Director Territorial del Huila ordena practicar la prueba testimonial del señor **EMERSON FORERO**, solicitada por el apoderado de la querellada. (Fl. 782)

Mediante Auto No. 1392 de fecha 12 de diciembre del 2016, el Director Territorial del Huila ordena practicar la prueba testimonial del señor **EMERSON FORERO** y el querellante **JHON MEJIA SOLANO**. (Fl. 815)

Mediante Auto No. 287 de fecha 27 de abril del 2017, el Director Territorial del Huila ordena la práctica de pruebas. (Fl. 826)

Mediante Auto No. 165 de fecha 28 de febrero del 2018, el Director Territorial del Huila dispone correr traslado a la parte investigada para presentar alegatos de conclusión, los cuales son presentados por la doctora **JUANITA GALVIS CALDERON** apoderada de la empresa **SCHLUMBERGER SURENCO S.A.**, el día 5 de marzo del 2018, bajo el radicado No. 11EE20187441000100000999. (Fl. 932, 939 al 945)

#### DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante Resolución No. 100 del día 7 de marzo del 2018 (Fl. 946 al 953), el Director Territorial del Huila del Ministerio del Trabajo resuelve:

**"ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR** al empleador **SCHLUMBERGER SURENCO S.A.** identificado con Nit. 860002175-1, Representada legalmente por el Señor **Welfer Augusto Chacón López**, con domicilio y residencia en la calle 100 No. 13-21, Piso 4 de la ciudad de Bogotá D.C, en la ciudad de Bogotá D.C, con multa pecuniaria equivalente a **VEINTE (20 SMLMV)**, equivalente a **QUINCE MILLONES SEISCIENTOS VEINTE CUATRO MIL OCHOCIENTOS CUARENTA PESOS (\$ 15.624.840) MCTE**; por omisión por parte del empleador, del contenido del informe de investigación, relacionado con el cargo segundo.

**ARTICULO SEGUNDO: SANCIONAR** al empleador **SCHLUMBERGER SURENCO S.A.** identificado con Nit. 860002175-1, Representada legalmente por el Señor **Welfer Augusto Chacón López**, con domicilio y residencia en la calle 100 No. 13-21, Piso 4 de la ciudad de Bogotá D.C, en la ciudad de Bogotá D.C, con multa pecuniaria equivalente a **VEINTE (20 SMLMV)**, equivalente a **QUINCE MILLONES SEISCIENTOS VEINTE CUATRO MIL OCHOCIENTOS CUARENTA PESOS (\$ 15.624.840) MCTE**; al no llevar el registro por parte del empleador, de las estadísticas de los accidente de laborales y de las enfermedades laborales, relacionado con el cargo tercero.

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

**ARTICULO TERCERO: SANCIONAR** al empleador SCHLUMBERGER SURENCO S.A, identificado con Nit. 860002175-1, Representada legalmente por el Señor Welffer Augusto Chacón López, con domicilio y residencia en la calle 100 No. 13-21, Piso 4 de la ciudad de Bogotá D.C, en la ciudad de Bogotá D.C, con multa pecuniaria equivalente a **VEINTE (20 SMLMV)**, equivalente a **QUINCE MILLONES SEISCIENTOS VEINTE CUATRO MIL OCHOCIENTOS CUARENTA PESOS (\$ 15.624.840) MCTE**; por omisión en la conformación del Comité de Convivencia Laboral y su funcionamiento por parte del empleador, relacionado con el cargo cuarto.

**ARTICULO CUARTO: SANCIONAR** al empleador SCHLUMBERGER SURENCO S.A, identificado con Nit. 860002175-1, Representada legalmente por el Señor Welffer Augusto Chacón López, con domicilio y residencia en la calle 100 No. 13-21, Piso 4 de la ciudad de Bogotá D.C, en la ciudad de Bogotá D.C, con multa pecuniaria equivalente a **VEINTE (20 SMLMV)**, equivalente a **QUINCE MILLONES SEISCIENTOS VEINTE CUATRO MIL OCHOCIENTOS CUARENTA PESOS (\$ 15.624.840) MCTE**; por no atender la obligación de garantizar la capacitación a los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en relacionado con el cargo sexto."

El día 23 de marzo del 2018, es notificado personalmente el señor **JHON MAURICIO MEJÍA SOLANO** querellante, de la Resolución No. 100 del 7 de marzo del 2018. (Fl. 956)

El día 6 de abril del 2018, se notifica mediante aviso a la doctora **JUANITA GALVIS CALDERON** apoderada de la empresa **SCHLUMBERGER SURENCO S.A.**, de la Resolución No. 100 del 7 de marzo del 2018. (Fl. 965)

El día 24 de abril del 2018, la doctora **JUANITA GALVIS CALDERON** apoderada de la empresa **SCHLUMBERGER SURENCO S.A.**, presenta recurso de reposición y en subsidio apelación contra la Resolución No. 100 del 7 de marzo del 2018. (Fl. 968 al 975)

Mediante Resolución No. 60 del 28 de enero del 2019 (Fl. 980 al 982), el Director Territorial del Huila al desatar el recurso de reposición resuelve:

**"ARTÍCULO PRIMERO: REVOCAR** los Artículos 1o, 2o, y 4o de la Resolución No.100 del 7 de marzo de 2018, de conformidad con la parte motiva del presente acto administrativo.

**ARTICULO SEGUNDO: CONFIRMAR** el Artículo 3º de la Resolución No. 100 del 7 de marzo de 2018, de conformidad con la parte motiva del presente acto administrativo.

**ARTÍCULO TERCERO: CONCEDER** el Recurso de Apelación, interpuesto por la Doctora **JUANITA GALVIS CALDERON**, en calidad de apoderada de la empresa **SCHLUMBERGER SURENCO S.A.**, ante el inmediato superior, la Dirección General en Riesgos Laborales del Nivel Central en la ciudad de Bogotá."

### FUNDAMENTOS DEL RECURSO

El día 24 de abril del 2018, la doctora **JUANITA GALVIS CALDERON** apoderada de la empresa **SCHLUMBERGER SURENCO S.A.**, presenta recurso de reposición y en subsidio apelación contra la Resolución No. 100 del 7 de marzo del 2018 (Fl. 968 al 975), con fundamento en los siguientes argumentos:

#### FUNDAMENTOS PRELIMINARES

##### **I: FALTA DE COMPETENCIA POR RAZÓN DEL DOMICILIO PRINCIPAL DE LA EMPRESA.**

El Ministerio del Trabajo Dirección Territorial de Huila - no es competente para adelantar esta investigación en contra de la empresa **SCHLUMBERGER SURENCO S.A.**

Las Resoluciones 02143 del 28 de mayo del 2014 y la 3111 del 2015, por medio de las cuales se modificó el Manual de Funciones y Competencias Laborales del Ministerio del Trabajo, dispusieron, dentro de las funciones esenciales de las Direcciones Territoriales la siguiente: (...)

En virtud de la normatividad anteriormente referenciada, resulta entonces que cada dirección Territorial deberá asumir y conocer los asuntos de su jurisdicción, sin invadir la órbita de competencia de otras Direcciones Territoriales (...)

## Contestación de la resolución: "Por la cual se resuelve un recurso de apelación"

Dado como esta que cada Dirección Territorial tiene competencia para conocer de los asuntos de su jurisdicción, entonces debemos indicar que en el presente caso, es la Dirección Territorial de Bogotá D.C., la competente para conocer de los procedimientos administrativos laborales de la empresa SCHLUMBERGER SURENCO S.A.

(...)

Atendiendo la competencia, la cual si bien no está regulada en el CPACA, nos remitiremos al artículo 28 del Código General del Proceso, en virtud de lo dispuesto en el artículo 306 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, que establece "que en los aspectos no contemplados en este Código se seguirá el Código de Procedimiento Civil, hoy Código General del Proceso, en lo que sea compatible con la naturaleza de los procesos y actuaciones que correspondan a la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo". (Lo subrayado es nuestro).

Así las cosas, en el presente caso la competencia en razón al factor del domicilio principal de la empresa, le corresponde a la Dirección Territorial de Bogotá la encargada de tramitar la investigación producto de la querrela administrativa laboral interpuesta contra mi representada, bajo la competencia Territorial establecida en el artículo 28 del Código General del Proceso, para lo cual es importante acudir a lo establecido en la norma que regula:

Artículo 28 del Código General del Proceso:

Competencia Territorial. La competencia territorial se sujeta a las siguientes reglas: en los procesos contenciosos, salvo disposición legal en contrario, es competente el juez del domicilio del demandado, si son varios los demandados o el demandado tiene varios domicilios, el de cualquiera de ellos a elección del demandante, cuando el demandado carezca de domicilio en el país, será competente el juez de su residencia, cuando tampoco tenga residencia en el país o esta se desconozca, será competente el juez del domicilio o de la residencia del demandante.

Visto lo anterior y al observarse el certificado de existencia y representación legal o de inscripción de documentos, el cual nos permitimos adjuntar, se infiere, que el domicilio comercial como el judicial de la empresa investigada es la Calle 100 NT.3-21 piso 4to de la ciudad de Bogotá D.C., así las cosas ajustándonos a las reglas de la competencia que hoy regida el Código General del Proceso, y a la cual debemos sujetamos en materia contenciosa por disposición del artículo 306 del CPACA., y atendiendo lo dispuesto en las políticas de prevención del daño antijurídico en lo relacionado con el procedimiento administrativo sancionatorio adelantado al interior del Ministerio del Trabajo regulado por la Resolución No. 2168 de 2015, el Despacho por ser destinatario directo de las medidas adoptadas por el comité, al ejercer en Recurso de Reposición y Apelación de segunda instancia un auto control de los actos expedidos por funcionarios del Ministerio del Trabajo, debe considerar que en el caso bajo estudio la investigación y la sanción impuesta por el Director Territorial del Huila a través de la Resolución recurrida debió ser conocida y tramitada por la Dirección Territorial de Bogotá. D.C.

## II: FALTA DEL CONTENIDO MÍNIMO DEL ACTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO.

La Resolución No. 049 de fecha 17 de marzo del 2015 no contiene los requisitos mínimos exigidos por el Artículo 49 de la Ley 1437 del 2011, puesto que no se hizo un análisis de hechos y pruebas con base en los cuales se impone la sanción, solo se remitió a relacionario; no se indicaron las normas infringidas con los hechos probados: no existe fundamentación de la decisión sancionatoria.

## II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS QUE SUSTENTA LOS RECURSOS DE REPOSICIÓN Y EN SUBSIDIO APELACIÓN

Con el debido respeto, me permito disentir de la decisión tomada por Director Territorial del Huila, con fundamento en las siguientes razones de hecho y de derecho:

a). CARGO SEGUNDO: La presunta omisión por parte del empleador SCHLUMBERGER SURENCO S.A. del contenido del informe de investigación.

Como primera medida es importante indicar que frente a la investigación del incidente y/o accidente, el Director Territorial equivocadamente indicó en la resolución impugnada, que la documental allegada el expediente no fue suficiente para demostrar el cumplimiento de mi representada, respecto a su deber de realizar una investigación sobre los accidentes que surjan en el desarrollo normal de las actividades, como quiera que el Despacho afirmó: "pero al continuar con la revisión del documento se encuentra el formato vacío, con espacios sin diligenciar", sin embargo, esa situación no obedeció a mi incumplimiento de mi representada, pues los espacios sin diligenciar del documento a que se hace referencia, corresponden a posibles causas u orígenes del accidente; las cuales no tuvieron ocasión en este caso bajo estudio, por lo que ello no implica una omisión por parte de SCHLUMBERGER SURENCO S.A., que siempre se ha caracterizado en cumplir cabalmente con la Legislación laboral, pues no se debía llenar esos campos, dado que no era necesario, como quiera que no se necesitaban en el presente caso,

Ahora bien, respecto a la afirmación realizada por el Despacho en la que manifestó "fijese que la responsabilidad del mismo debe ser de un equipo investigador que ni siquiera se identifica, empezando por ahí, se puede evidenciar unos

## Contenido de la resolución "Por la cual se resuelve un recurso de apelación"

formatos que envía el investigado, no hay unos elementos dados ni necesarios, tan solo unas simples copias", es una situación es contraria a la realidad, pues en la primera página del formato de investigación, se puede identificar claramente el equipo investigador, conformado por Beatriz Tamayo, Jorge Datrio y Mauricio Vázquez, y además, dicho documento de forma clara y precisa, contiene el informe completo y detallado de la investigación realizada, como consecuencia del accidente de trabajo.

Adicionalmente, es pertinente indicar que al final, del formato allegado oportunamente al plenario y que no fue acertadamente interpretado por el Director Territorial, se establece las posibles causas que propiciaron el accidente, dentro de la cual se encuentran como causas inmediatas, la presencia de equipos de limpieza y como causa raíz, la investigación arrojó la indebida programación del trabajo, motivo por el cual, la apreciación que el Director Territorial realiza referente al contenido de la investigación es de carácter subjetivo, además, de carecer de total asidero fáctico, pues con la documental allegada, se evidenciaron las causas del accidente, se identificaron las situaciones a corregir y se formularon las acciones a tomar.

Sin perjuicio de lo anteriormente, es pertinente indicar, que se aportó un documento denominado *ligh Accident - non Conformance Report*, el cual, si bien en su mayoría está en idioma inglés, cuenta con fragmentos en español de los cuales se puede evidenciar las acciones preventivas que la Compañía tomó en razón a la investigación practicada.

Así mismo, es del caso agregar que si el Despacho consideraba necesaria la traducción de los documentos aportados, podía haberlo solicitado en las diferentes solicitudes de documentos y requerimientos, pues mi representada SCHLUMBERGER SURENCO S.A. es una multinacional que cuenta con una directriz general frente al idioma de los documentos, que garantiza la comunicación entre los diferentes miembros de la organización en los diferentes países donde tiene presencia, situación que es la razón por la cual la Compañía entregó los documentos en su estado original, pues mal haría mi representada en presentar un documento suscrito en un idioma y presentarlo traducido, so pena de variar el sentido de las palabras técnicas ahí consignadas.

Finalmente, junto con el presente recurso me permito allegar el mencionado documento traducido, dentro del cual se puede evidenciar que los elementos dispuestos en los artículos 5 de la Resolución 156 de 2005 y 9 y 10 de la Resolución 1401 de 2007 se cumplieron en el caso objeto de la investigación y, por ende, la sanción obedece a razones subjetivas y equivocadas sobre el contenido de las pruebas oportunamente aportadas.

b). CARGO TERCERO: Se presume el incumplimiento de no llevar el registro por parte del empleador SCHLUMBERGER SURENCO S.A. de las estadísticas de los accidentes de trabajo laborales y de las enfermedades.

En primera instancia, es importante resaltar que mi representada cumpliendo con la normatividad que en Colombia regula los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, siempre ha estructurado las estadísticas sobre estos acontecimientos, tal como se evidencia en la documental que se allegó al expediente.

Como se indicó, las estadísticas de accidentes de los trabajadores fueron presentadas y allegadas al despacho en la primera solicitud de documentos que le realizaron a mi representada, las cuales fueron certificadas por parte de MAPFRE, entidad que en su momento fungió como la ARL de la Compañía, por lo que bajo ningún motivo se pueden entender como insuficientes, pues el hecho que la empresa haya allegado un documento certificado por la ARL, entidad con la cual se manejaban todos los temas de salud y seguridad en el trabajo, no se puede traducir en un incumplimiento del deber que el empleador tiene respecto a contar con las precitadas estadísticas.

Adicionalmente, es del caso manifestar que dentro de los documentos aportados por medio digital el día 20 de octubre de 2016, se encuentra el análisis de ausentismos de los años 2014 y 2015, documental dentro de la cual se puede observar las estadísticas sobre accidentalidad dentro de las páginas 5 y 6 del mencionado documento, razón por la cual es pertinente indicar que en este caso se incurrió en la indebida apreciación, de las pruebas aportadas a lo largo de la investigación, las cuales desvirtuaban el incumplimiento alegado por parte del Director Territorial, concluyendo, entonces, que la sanción impuesta carece de asidero fáctico y probatorio.

En conclusión, es preciso manifestar que, dentro de las pruebas aportadas oportunamente a lo largo de la investigación, se logró demostrar que la compañía cumplía con la obligación de llevar las estadísticas de accidentalidad de sus trabajadores, así mismo, junto con el presente escrito se anexa las pruebas aportadas durante la investigación, así como una recopilación de las mismas.

c). CARGO CUARTO: La presunta omisión en la conformación del Comité de Convivencia Laboral v su funcionamiento por parte del empleador SCHLUMBERGER SURENCO S.A.

En relación con este cargo imputado por parte de este del Director Territorial del Huila, sobre la conformación y funcionamiento del comité de convivencia, es preciso afirmar que las actas de reunión sobre el comité de convivencia que fueron allegar oportunamente al plenario, son una prueba clara que este órgano se constituyó de forma completa y en concordancia con lo dispuesto en la Resolución 652 de 2012.

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

De acuerdo al documental aportada y que nuevamente se allega, se evidencia que SCHLUMBERGER SURENCO S.A. eligió un comité de convivencia el cual para el año 2014 contaba con EMERSON FORERO y MARCELA TORRES como representantes del empleador y NELSON YOVANI GONZÁLEZ junto con MIRIAM RIVERA como representantes de los trabajadores, lo cuales fueron elegidos de acuerdo al procedimiento establecido legalmente, esto es, mediante votación secreta.

En ese sentido, es preciso manifestar que esta organización ha cumplido a cabalidad con su obligación de conformación y puesta en práctica del comité de convivencia pues aportó de forma oportuna las actas de reunión de este órgano, sin embargo, es del caso indicar que a lo largo de la investigación, el Ministerio en ningún momento le informó a mi representada que el material probatorio aportado respecto al comité de convivencia laboral a su juicio era insuficiente, pues en su momento solo se allegó lo que estrictamente lo que requirió el Despacho.

En ese orden de ideas, este despacho ha realizado una valoración subjetiva del material probatorio que ha sido parte de la presente investigación, adicionalmente, la Dirección Territorial no ha sido clara frente a este tema, pues a lo largo del trámite administrativo, y aún, con la comparecencia de uno de los representantes de la compañía en diligencia debidamente citada por esta autoridad, no le manifestó que consideraba insuficiente las actas de reunión como prueba de la existencia y conformación del comité de convivencia.

Conforme lo anterior, nos permitimos remitir junto al presente escrito además de las actas de reunión ya aportadas, el histórico de reuniones de los diferentes comités de convivencia desde 2013 a la actualidad y demás documentos sobre la constitución del comité, situación que prueba de manera irrefutable que la compañía ha cumplido con la Resolución 652 de 2012, así como, las disposiciones tendientes a evitar cualquier conducta de acoso laboral.

d) CARGO SEXTO: La presunta omisión por parte del empleador SCHLUMBERGER SURENCO S.A. a la obligación de garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo.

Por último, frente a este cargo, es preciso indicarle al Despacho que durante la vigencia de los contratos de trabajo, de los colaboradores, reciben de forma oportuna toda la capacitación requerida en temas de salud ocupacional y seguridad industrial para ejecutar las cargas a que son asignados, al igual que entrega todos los elementos de protección personal y seguridad industrial para el desarrollo de su actividad, todo lo cual se acredita con las pruebas documentales presentadas, lo que permiten evidenciar que mi representada siempre ha actuado con total diligencia y cuidado.

Respecto al señor Jhon Mejía, es claro que siempre se le ha capacitado y otorgado inducción para el desarrollo de sus actividades y de las medidas preventivas que debía aplicar en la ejecución de sus funciones, con el fin para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, explicando reiterativamente la forma como debía ejecutar sus actividades y las medidas preventivas que debía acatar y esto no solo ocurrió con el señor Mejía sino con todos los trabajadores de la Compañía.

Adicionalmente, mi representada da a conocer y capacita a los trabajadores en los reglamentos de higiene y seguridad industrial y en el programa de salud ocupacional de la Compañía.

Ahora bien, respecto a lo dispuesto sobre la supuesta omisión referente a las capacitaciones en salud y seguridad en el trabajo, resulta oportuno indicar que equivocadamente el Despacho dispuso lo siguiente: "Este cargo se deriva por la inexistencia de algunos documentos de las evidencias aportadas por la empresa de acuerdo a la situación administrativa adelantada, pues a pesar que esta documentación se le requirió con oficio No. 2048 del 22 de julio de 2016 ítem 14, observa este despacho que aunque es solicitado no es aportado el "cronograma de capacitación y soportes de asistencia en programas de seguridad y salud en el trabajo la inducción al trabajador".

El anterior argumento, es completamente alejado de la realidad y demuestra de forma clara la inobservancia de las pruebas por parte de esta Dirección, pues dentro de los documentos aportados por medio digital el día 20 de octubre de 2016, se aportó el «monograma de capacitaciones en un documento denominado "cronograma de capacitaciones.pdf" el cual demuestra que todos y cada uno de los cursos que la Compañía realiza en el año, así mismo, se encuentra una carpeta denominada certificados de cursos que corrobora que de todos y cada uno de los cursos recibidos por parte del señor Mejía, adicional a lo anterior, se remite una serie de documentos en la cual consta la asistencia del señor Mejía a los diferentes capacitaciones e inducciones en temas de salud y seguridad en el trabajo.

En ese orden de ideas, es evidente que el despacho no analizó de forma adecuada y diligente las pruebas aportadas por parte de mi representada, pues el único sustento en el que la entidad soporta la imposición de la sanción respecto al presente cargo, es la inexistencia de un «monograma de capacitación y soportes de asistencia en programas de seguridad y salud en el trabajo la inducción al trabajador, sin embargo, es claro que la presente investigación con el material probatorio suficiente para desvirtuar los cargos por los cuales indebidamente sancionó el Director.

Adicionalmente, mi representada entregó a todos los trabajadores, la totalidad de elementos de protección personal y

## Contenido de la resolución "Por la cual se resuelve un recurso de apelación"

seguridad industrial necesarios para el desarrollo de sus actividades, de conformidad con la matriz de riesgos y de elementos de protección personal y; seguridad industrial de la compañía, todo lo cual se prueba con la documentación que se allega con el presente escrito.

Así las cosas, todos los trabajadores de la Compañía cuentan con el entrenamiento y reentrenamiento para el desarrollo de las funciones y actividades que le fueron asignadas, lo que demuestra ampliamente que SCHLUMBERGER SURENCO S.A., actuando con total diligencia ha generado la capacitación, inducción y entrenamiento, no solo del señor Jhon Mejía, sino de los demás colaboradores, con el fin de que contarán con todo el conocimiento para el desarrollo de sus actividades y el manejo de los riesgos a los que se podría ver expuesto.

En corolario de los argumentos esgrimidos, es dable concluir que al analizar las inferencias que realizó el querellante por el presunto incumplimiento de mi representada, no son verídicas, por el contrario con el contenido material de los elementos de juicio legal y oportunamente incorporados, se verifica que el proceder de SCHLUMBERGER SURENCO S.A. fue acorde a derecho, nunca violó los límites legales que regentan la normatividad en accidentes y enfermedades laborales, en donde siempre ha acatado de buena fe la legislación en establecida en seguridad y salud en el trabajo, así como, lo referente al comité de convivencia laboral.

Lo anterior demuestra que las sanciones impuestas carecen por completo de fundamento jurídico y probatorio.

**VIOLACION DE LA LEY AL PROFERIR EL ACTO ADMINISTRATIVO**

De acuerdo con el artículo 337 de la Ley 1437 de 2011, se concluye que la Dirección Territorial de Huila del Ministerio del Trabajo, proferió el acto administrativo sancionatorio de la referencia, con violación a la ley, en atención a las siguientes razones:

**A) Falta de proporcionalidad en la sanción**

En cuanto a la sanción impuesta a SCHLUMBERGER SURENCO S.A. se debe resaltar que el principio de proporcionalidad en materia sancionatoria administrativa exige que la falta descrita como la sanción correspondiente a la misma resulte adecuada a los fines de la norma, esto quiere decir que a la realización de los principios que gobiernan la función pública, la sanción no puede resultar excesiva en rigidez frente a la gravedad de la conducta ni tampoco carece de importancia frente a esa misma gravedad.

Frente al caso que se examina se debe tener presente que la sanción impuesta se da en razón a presunciones frente a incumplimiento u omisión de derechos laborales por parte de SCHLUMBERGER SURENCO S.A. situación que a lo largo del proceso administrativo no fue resuelta, toda vez que el Ministerio del Trabajo, equivocadamente aduce que en el presente caso existió un daño o peligro frente a los intereses jurídicos tutelados, así como un incumplimiento respecto del grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes, situación contraria a la realidad fáctica de la presente investigación pues, en ningún momento el Director logró probar falta u omisión alguna de mi representada respecto al cumplimiento de las normas laborales.

Motivo por lo cual en el presente caso se genera una desproporcionalidad manifiesta al imponer una multa de tal valor en razón a meras presunciones. En efecto dicha sanción no atiende a parámetros de equidad y razonabilidad ya que no se evidencia en el proceso administrativo falta leve o falta grave alguna. En tal virtud se desconoce el fundamento mediante el cual el Ministerio del Trabajo cuantifica dicha sanción y aún más impone la misma.

Tan es así que, los fundamentos esgrimidos por la autoridad administrativa obedecen a un indebido análisis del acervo probatorio aportado en la presente diligencia, además de realizar solicitudes genéricas que a su juicio no fueron satisfechas, cuando evidentemente mi representada aportó oportunamente los documentos que probaban el cumplimiento de la norma laboral en el caso del señor Mejía.

Teniendo en cuenta lo argumentado antes señalados, respetuosamente solicito al Ministerio del Trabajo, que se revoque la multa que le fue impuesta a mi representada y que en su lugar se absuelva a SCHLUMBERGER SURENCO S.A., compañía que nunca ha vulnerado el ordenamiento laboral colombiano.

Si en el recurso de reposición no se revocara la multa, respetuosamente solicito que se conceda el recurso de apelación."

**COMPETENCIA PARA RESOLVER EL RECURSO DE APELACIÓN**

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

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

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

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

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

El Decreto 4108 de 2011:

**"Artículo 23. Funciones de la Dirección de Riesgos Profesionales.**  
*Son funciones de la Dirección de Riesgos Profesionales, las siguientes:*  
(...)  
15. Conocer y resolver los recursos de apelación y queja interpuestos contra las providencias proferidas por los directores de las Direcciones Territoriales relacionadas con el Sistema de Riesgos Profesionales". (Destacado por la Dirección).

De acuerdo con lo anterior, la Dirección de Riesgos Laborales procede al estudio del recurso de apelación interpuesto por el querellado, con el fin de resolverlo en segunda instancia, así mismo, se tendrá el petitorio exclusivamente en los artículos relacionados en Salud Ocupacional y el Sistema General de Riesgos Laborales.

#### CONSIDERACIONES DE LA DIRECCIÓN

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

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

Descendiendo al caso en materia, de acuerdo con lo manifestado por el recurrente, en primer lugar, debemos poner de presente que el Ministerio del Trabajo es competente para ejercer la vigilancia y el control en las normas laborales, teniendo en cuenta las disposiciones jurídicas contenidas en los artículos 45 y 46 del Código Sustantivo del Trabajo, este último subrogado por el Decreto 2351 de 1965 artículo 41, modificado por la Ley 54 de 2000 artículo 20 y, en la materia que nos ocupa, esto es el Sistema General de Riesgos Laborales, corresponde a los Directores Territoriales del Ministerio del Trabajo, adelantar investigaciones administrativa laborales, con el fin de verificar el cumplimiento de las normas en Seguridad y Salud en el Trabajo de conformidad con las facultades conferidas mediante el Decreto 4108 de 2011 y la Resolución Ministerial 2143 de 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 2012 y por el artículo 47 del Código de Procedimiento Administrativo y Contencioso Administrativo.

De igual manera, los artículos 17, 485 y 486 del C.S.T., exigen la actuación del Inspector del Trabajo y Seguridad Social, ante la vulneración de las normas laborales, disposiciones sociales, en materia de



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

Riesgos Laborales y Seguridad Social, a través de un procedimiento reglado de forma general en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, siendo importante señalar que los Inspectores de Trabajo cuentan con funciones de carácter coactivo o de policía administrativa de acuerdo con lo contemplado en el numeral 2 del artículo 3 de la Ley 1610 de 2013, en donde se indica que como autoridades de policía del trabajo, tienen la facultad coercitiva de requerir o sancionar a los responsables por la inobservancia o violación de una norma del trabajo, y en desarrollo de dicha función, de acuerdo al numeral 1º del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, podrán:

*"(...) hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos".*

Así mismo, como señala el A quo, la Averiguación Preliminar corresponde a actuaciones facultativas de comprobación que permiten efectuar una intimación clara, precisa y circunstanciada que permite determinar si existe mérito suficiente para incoar una investigación administrativa.

Ahora bien, procederemos a pronunciarnos frente a cada uno de los cargos endilgados a la empresa querellada de la siguiente manera:

- **Cargo Segundo.**

Estableció la Dirección Territorial la inobservancia por parte de la empresa querellada de lo contemplado en la Resolución 1401 de 2007 artículos 9 y 10; Resolución 156 de 2005, por omisiones en el diligenciamiento y el contenido del informe de investigación.

Frente a lo anterior, como señala el A quo, el recurrente allega adjunto al recurso presentado, el formato de la investigación realizada frente al accidente de trabajo ocurrido al señor **JHON MAURICIO MEJÍA**, en donde se observa el diligenciamiento con información detallada de los hechos, razón por la cual se tiene como desvirtuado el presente cargo. (Fl. 977 CD)

- **Cargo Tercero.**

Estableció la Dirección Territorial la inobservancia por parte de la empresa querellada de lo contemplado en el Decreto 1295 de 1994 artículo 61, Resolución 1401 de 2007 artículo 5, numeral 5; por no llevar el registro de las estadísticas de los accidentes laborales y de las enfermedades laborales.

Ante lo señalado, el recurrente allegó adjunto al recurso presentado, las estadísticas de accidentalidad y enfermedades laborales de la empresa **SCHLUMBERGER** 2014 – 2018, lo cual como señala el A quo, demuestra el cumplimiento de lo señalado en la normatividad mencionada, razón por la cual se tiene como desvirtuado el presente cargo. (Fl. 977 CD)

- **Cargo Cuarto.**

Estableció la Dirección Territorial la inobservancia por parte de la empresa querellada de lo contemplado en la Resolución 652 de 2012, artículo 6, 7 y 8, y la Resolución No. 1356 de 2012, artículo 3, ante la omisión en la conformación del Comité de Convivencia Laboral y su funcionamiento.

Frente a lo anterior, se evidencia dentro del plenario el Acta No. 002 del Comité de Convivencia Laboral 2015-2017 de la empresa **SCHLUMBERGER**, de fecha 11 de marzo del 2016, en donde se indica que se reunieron los señores **MIRIAM RIVERA, MARCELA TORRES, NELSON YOVANI GONZALEZ y EMERSON FORERO** como miembros de comité, señalando que no se recibieron temas o quejas, y que se programa la próxima reunión para el día 24 de junio del 2016 a las 2.30 pm. (Fl. 637 CD último folio)

## Contingencia de la resolución "Por la cual se resuelve un recurso de apelación"

No obstante, como indica el *A quo*, con dicha acta no se logra evidenciar la conformación del Comité de Convivencia Laboral y su debido funcionamiento, razón por la cual dicho cargo se confirma.

**Cargo Sexto.**

Estableció la Dirección Territorial la inobservancia por parte de la empresa querellada de lo contemplado en la Resolución 2400 de 1979, literal f y g; Ley 50 de 1990, artículo 21, por omitir la obligación de garantizar la capacitación a los trabajadores en los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Frente a lo anterior, el recurrente a folio 977 CD, ha aportado frente al presente cargo certificaciones, cursos, entrenamientos 2015 y agosto 2010-2013, inducción, reuniones, cronograma de entrenamientos y reportes de reuniones y entrenamientos 2010-2013, razón por la cual se tiene como desvirtuado el presente cargo.

Finalmente, con relación a la graduación de la sanción administrativa impuesta, es necesario mencionar que la potestad sancionadora de la Administración conlleva a reprimir las acciones u omisiones antijurídicas de sus vigilados, y su tasación debe realizarse con observancia de los principios de proporcionalidad y razonabilidad, para que no resulte descomunal ante la conducta investigada o carente de importancia frente a esa misma gravedad. En este sentido, la Corte Constitucional en Sentencia C-564 del 17 de mayo de 2000, Magistrado Ponente, Alfredo Beltrán Sierra, sostuvo:

*"(...) Sin embargo, el derecho administrativo, a diferencia de lo que sucede en el derecho penal, suele no establecer una sanción para cada una de las infracciones administrativas que se presente, sino que se opta por establecer clasificaciones más o menos generales en las que puedan quedar subsumidos los diferentes tipos de infracciones. Para el efecto, el legislador señala unos criterios que han de ser atendidos por los funcionarios encargados de imponer la respectiva sanción, criterios que tocan, entre otros, con la proporcionalidad y razonabilidad que debe presentarse entre la conducta o hecho que se sanciona y la sanción que pueda imponerse, lo que le permite tanto al administrado como al funcionario competente para su imposición, tener un marco de referencia cierto para la determinación de la sanción en un caso concreto (...)" (Negritas fuera de texto original).*

En esta línea de discernimiento, con relación al *ius puniendi* del Estado como potestad propia de la administración, necesaria para el adecuado cumplimiento de sus funciones y fines, la misma Corporación en Sentencia C-125 del 28 de febrero de 2003, manifestó:

*"(...) La finalidad, proporcionalidad y legalidad de la sanción administrativa*

*(...)*

*Hoy en día, la doctrina ius publicista reconoce claramente que la potestad sancionadora forma parte de las competencias de gestión que se atribuyen a la Administración, puesto que, si un órgano tiene la facultad jurídica para imponer una obligación o regular una conducta con miras a lograr la realización del interés general, el incumplimiento de ese mandato implica que el órgano que lo impuso tenga atribuciones sancionatorias. Esta justificación de la potestad sancionadora de la Administración parece haber sido acogida por la jurisprudencia constitucional, como puede apreciarse en el siguiente aparte de la Sentencia C- 214 de 1994:*

*"Así, se ha expresado, en forma reiterada, que i) la potestad sancionadora como potestad propia de la administración es necesaria para el adecuado cumplimiento de sus funciones y la realización de sus fines[3], pues ii) permite realizar los valores del orden jurídico institucional, mediante la asignación de competencias a la administración que la habilitan para imponer a sus propios funcionarios y a los particulares el acatamiento, inclusive por medios punitivos, de una disciplina cuya observancia propende indudablemente a la realización de sus cometidos y iii) constituye un complemento de la potestad de mando, pues contribuye a asegurar el cumplimiento de las decisiones administrativas"[5].*

*Resulta claro entonces que la finalidad de la potestad sancionadora de la administración consiste en permitirle el adecuado logro de sus fines, mediante la asignación de competencias para sancionar el incumplimiento de sus decisiones. (...)" (Resaltado por la Dirección).*

Por lo tanto, es importante reiterar que el cumplimiento de las normas laborales debe darse en forma idónea y no admite en ninguna circunstancia cumplimientos parciales ni justificación alguna al

Contingencia y Prestación Ejecutiva 7801  
Contingencia de la resolución "Por la cual se resuelve un recurso de apelación"

respecto, y el no ejecutar al 100% la normatividad de obligatorio cumplimiento constituye un incumplimiento reprochable por parte del empleador, razón por la cual, con relación a la graduación de la sanción administrativa impuesta, la Dirección resalta que el *ius puniendi* del Estado, es una potestad propia de la Administración, que resulta necesaria para el adecuado cumplimiento de sus funciones y fines pertinentes.

Así las cosas, de acuerdo con lo observado dentro del expediente y los argumentos expuestos por el impugnante, encuentra esta Dirección que no existe mérito suficiente para acceder a las pretensiones del recurrente, en el sentido de revocar la sanción impuesta por la Dirección Territorial del Huila, no obstante, esta instancia tendrá en cuenta los documentos aportados por el recurrente y los cargos que fueron desvirtuados, razón por la cual procederá a confirmar la decisión emitida por el funcionario instructor al desatar el recurso de reposición, reconsiderando el valor de la sanción impuesta, en atención a los parámetros de discrecionalidad, razonabilidad y proporcionalidad establecidos en el artículo 50 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y a los criterios para la graduación de sanciones contemplados en el artículo 12 de la Ley 1610 del 2013, resaltando igualmente la importancia de adoptar las medidas efectivas necesarias para proteger y promover la salud de todos los trabajadores, examinar riesgos, hacer seguimientos, verificación de equipos, herramientas, elementos de protección personal y sobre todo comprobar la implementación y el cumplimiento de los procedimientos del riesgo en el trabajo, con el fin de mitigar los riesgos y velar por el cuidado integral de la salud y el bienestar de todos los trabajadores.

En este punto vale la pena señalar que, la facultad sancionadora de la Administración no sólo busca reprobado conductas que perturban las normas, sino también corregir y prevenir que los administrados incurran nuevamente en los incumplimientos atribuidos, tal como se dejó sentado por la Corte Constitucional en la Sentencia C-214 de 1994, Magistrado Ponente, Antonio Barrera Carbonell<sup>1</sup>.

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

#### RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO:** **CONFIRMAR** la Resolución No. 60 del 28 de enero del 2019, mediante la cual el Director Territorial del Huila al desatar el recurso de reposición resuelve:

**ARTÍCULO PRIMERO:** **REVOCAR** los artículos 1o, 2o, y 4o de la Resolución No. 100 del 7 de marzo de 2018, de conformidad con la parte motiva del presente acto administrativo.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** **CONFIRMAR** el artículo 3º de la Resolución No. 100 del 7 de marzo de 2018, de conformidad con la parte motiva del presente acto administrativo, que señala:

**"ARTÍCULO TERCERO: SANCIONAR** al empleador **SCHLUMBERGER SURENCO S.A.**, identificado con Nit. 860002175-1, representada legamente por el Señor Welfer Augusto Chacón López, con domicilio y residencia en la calle 100 No. 13-21 Piso 4 de la ciudad de Bogotá D.C, con multa pecuniaria equivalente a **VEINTE (20 SMLMV)**, equivalente a **QUINCE MILLONES SEISCIENTOS VEINTE CUATRO MIL OCHOCIENTOS CUARENTA PESOS (\$15.624.840) MCTE**; por omisión en la conformación del Comité de Convivencia Laboral y su funcionamiento por parte del empleador, relacionado con el cargo cuarto."

<sup>1</sup> "(...) Por ello esta Corporación ha señalado que "la potestad administrativa sancionadora de la administración se traduce normalmente en la sanción correctiva y disciplinaria para reprimir las acciones u omisiones antijurídicas y constituye un complemento de la potestad de mando, pues contribuye a asegurar el cumplimiento de las decisiones administrativas" (...)."

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

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

Para pago electrónico acceder a la página:

[www.fondoriesgoslaborales.gov.co](http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co)

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

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

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

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

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

**ARTÍCULO QUINTO:** **NOTIFICAR** el presente acto administrativo a las partes jurídicamente interesadas en la forma prevista en los artículos 66 y s.s. del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, al empleador **SCHLUMBERGER SURENCO S.A**, con domicilio y residencia en la Calle 100 No. 13-21, Piso 4 de la ciudad de Bogotá D.C, advirtiéndole que con esta resolución queda agotada la vía gubernativa.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C. a los,

29 MAR 2019

MARTHA LILIANA AGUDELO VALENCIA  
Directora de Riesgos Laborales