

GUÍA PARA LA DOSIFICACIÓN DE LAS SANCIONES



Organización Internacional del Trabajo

Guía Práctica



Organización Internacional del Trabajo



Copyright © Organización Internacional del Trabajo - OIT 2013

Proyecto de Cooperación Técnica con fondos del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos – USDOL: “Promoción del Cumplimiento de las Normas Internacionales del Trabajo en Colombia”

Autor:

Luis Alejandro Fernández

Diseño, diagramación e impresión:

www.estudiosup.com

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización con la condición que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN	5
Términos Utilizados.	6
1. PRIMERA PARTE: ASPECTOS ARGUMENTATIVOS Y TEÓRICOS	7
1.1. FASES PARA LA DETERMINACION DE LA SANCIÓN EN CONCRETO	7
1.1.1. PRIMERA FASE: Tipificación de la infracción y de la sanción por el legislador (Reserva de ley)	7
1.1.2. SEGUNDA FASE: Calificar la gravedad de la infracción aplicando los criterios de graduación	12
1.1.3. TERCERA FASE: Cuantificación de la sanción	19
2. SEGUNDA PARTE	21
2.1. ASPECTOS PRÁCTICOS	21



PRESENTACIÓN

El derecho administrativo sancionador ha tenido un diverso desarrollo doctrinario y jurisprudencial en la mayoría de países que han adoptado el modelo de inspección, vigilancia y control por parte de las autoridades administrativas encargadas de su aplicación; en virtud de dicho modelo podemos encontrar distintas diferencias en cuanto al análisis de la culpabilidad, la responsabilidad objetiva, la calificación de la infracción, la cuantificación específica de la pena, entre otros.

Colombia no ha estado ajena a la complejidad que supone la aplicación de criterios del *ius puniendi* administrativo y la imposición de sanciones por parte de autoridades, ello en razón a que el legislador dispone en el ámbito del derecho administrativo sancionatorio de un amplio margen para configurar y describir las conductas y situaciones sancionables y la forma como se ha de imponer las sanciones en cada sector de la Administración.

La jurisprudencia Constitucional¹ ha señalado que esta competencia del legislador para configurar las sanciones administrativas se encuentra limitada por las garantías del debido proceso y en virtud de ello, se podrán determinar los parámetros que rigen la cuantificación de las sanciones en concreto.

La presente guía no desarrollará las teorías que se entretujan en la aplicación de la dosimetría disciplinaria, simplemente busca **establecer unas pautas que permitan al operador jurídico encargado de la Inspección, Vigilancia y Control – IVC - en materia laboral**, la aplicación de los criterios de graduación de las sanciones atendiendo los principios del debido proceso y los que subyacen al mismo como son los de **proporcionalidad y razonabilidad**.

Por ello, para atender su aplicación, la presente guía se dividirá en dos partes, una primera de naturaleza argumentativa o teórica para que el operador de IVC interiorice los criterios jurídicos que soportan la dosificación de las sanciones y una segunda, de naturaleza más práctica que permite el desarrollo de la primera.

¹ Corte Constitucional Sentencia C-616 de 2002, En esta sentencia se realiza un análisis del derecho comparado en el ámbito sancionatorio y la forma como se ha venido aplicando en Colombia.

Términos Utilizados

A continuación se presentan los principales términos que se utilizan en la presente guía:

Índice de siglas:

IVC: Inspección, Vigilancia y Control

Operador de IVC: Inspector, Coordinador y Director Territorial

C.P.: Constitución Política

C.S.T.: Código Sustantivo del Trabajo

CCA: Código Contencioso Administrativo (antiguo Decreto 01 de 1984)

CPACA: Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (nuevo Ley 1437 de 2010)

OIT: Organización Internacional del Trabajo

SMLMV: Salario Mínimo Legal Mensual Vigente

num.: numeral

1. PRIMERA PARTE: ASPECTOS ARGUMENTATIVOS Y TEÓRICOS

1.1. FASES PARA LA DETERMINACION DE LA SANCIÓN EN CONCRETO

La garantía del debido proceso establecido en el artículo 29 de la Constitución Política² nos permite identificar varias de las fases necesarias para la determinación de una sanción en cada caso concreto, son ellas las siguientes:

1.1.1. PRIMERA FASE: Tipificación de la infracción y de la sanción por el legislador (Reserva de ley)

Bajo el postulado que nadie puede ser juzgado sino conforme a las leyes preexistentes al acto que se le imputa, **es pertinente decir que las infracciones a los bienes jurídicos tutelados (derechos, garantías o amparos que busca proteger la legislación) en el ámbito laboral individual y laboral colectivo deben estar previamente establecidos por el legislador** (ordinario si es el Congreso y extraordinario si son facultades que se le otorgan al Presidente de la República con ese carácter) y que es lo que comúnmente se denomina **tipificación**.

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

Así las cosas el operador de Inspección, Vigilancia y Control (IVC) en materia laboral debe, en primer lugar, constatar que el hecho que investiga se encuadre con la conducta establecida por el legislador y la finalidad que determine el procedimiento a seguir.

2 Art. 29. El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.

Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.

En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.

Toda persona se presume inocente mientras **no se la haya declarado judicialmente culpable**. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a **presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra**; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho.

Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso.

Para efectos prácticos de la determinación de la sanción en concreto, tendríamos desde la órbita de la tipificación, tener en cuenta la finalidad de los siguientes procedimientos sancionatorios:

• **Proceso administrativo sancionatorio por renuencia del Inspeccionado:**

Como se ilustra en la guía del procedimiento sancionatorio, se aplica en dos momentos:

a) De conformidad con el artículo 486 del C.S.T. se adelanta proceso por renuencia con base en la falta de colaboración en la visita practicada o la falta de entrega de documentos a los funcionarios del Ministerio de Trabajo como autoridad de policía, lo cual conlleva sanciones de 1 a 5000 SMLMV a favor del SENA según la gravedad de la infracción y mientras ella subsista, por regla general se aplica en virtud de visitas administrativas de carácter general o cuando se requiera documentos.

b) De conformidad con el artículo 51 del CPACA se adelanta el proceso por renuencia cuando las personas (sin vinculación al proceso sancionatorio) se rehúsen a presentar los informes o documentos requeridos en el curso de las investigaciones administrativas, los oculten, impidan o no autoricen el acceso a sus archivos a los funcionarios competentes, o remitan la información solicitada con errores significativos o en forma incompleta, lo cual conlleva sanciones de hasta de cien (100) salarios mínimos mensuales legales vigentes al momento de la ocurrencia de los hechos a favor del Tesoro Nacional.

• **Proceso administrativo sancionatorio por violación de normas laborales:**

La finalidad del procedimiento es la de sancionar a la persona natural o jurídica que ha infringido con su conducta los bienes jurídicos tutelados en materia laboral individual o colectivo. Las conductas objeto de eventual reproche se encuentran tipificadas en la respectiva legislación, de acuerdo con el bien jurídico que se protege de manera especial, y la sanción será la prevista en dicha norma.

Con base en lo expuesto en precedencia, resulta procedente señalar que una misma persona natural o jurídica puede ser sancionada por la renuencia prevista en el artículo 486 del C.S.T (más no por el artículo 51 del CPACA) y de manera concomitante o paralela por infracción a las normas laborales como quiera que la finalidad establecida por el legislador se cumple de manera diferente y son dos procesos autónomos e independientes como se observa de las viñetas anteriores.

Este punto es de vital importancia para el operador de IVC, en razón a que su competencia no culmina con la aplicación de sanciones por renuencia o falta de colaboración sino que debe continuar en un expediente aparte (cuerda procesal independiente) para determinar la aplicación de sanciones por violación de normas laborales.

Otro aspecto a resaltar es que como se advierte, el legislador determina la infracción describiendo de manera clara y precisa la conducta, para ello, el operador de IVC deberá acudir a las disposiciones establecidas para los procedimientos sancionatorios antes mencionados y que están descritos en la Guía para el Procedimiento Administrativo Sancionatorio Laboral.

En este sentido, al establecerse por el legislador la sanción a aplicar, debe el operador de IVC acudir a la respectiva norma y determinar cuáles serían las sanciones a aplicar de acuerdo con los criterios de graduación de la sanción ha de tener en cuenta al momento de imponerla la sanción. A manera **enunciativa** mas no definitiva y que debe continuar su construcción por parte de los operadores de IVC, se presenta el siguiente cuadro donde el legislador ha establecido las conductas infractoras y las correspondientes sanciones de acuerdo con los bienes jurídicos que se tutelan:

TABLA 1:

BIENES JURÍDICOS TUTELADOS	QUÉ SE PROTEGE	INFRACCIÓN ESTABLECIDA POR EL LEGISLADOR	SANCIÓN ESTABLECIDA POR EL LEGISLADOR
MÍNIMO VITAL Y MOVIL	PAGO DE SALARIOS	Prohibiciones art. 59 del C.S.T num. 1, 2, 3 y 5. Desconocimiento de los descuentos permitidos en los Arts. 113, 150, 151, 152, 153 y 400 C.S.T.	Art. 486 C.S.T. (1 a 5000 SMMV)
DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL	NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Que el empleador se niegue a iniciar conversaciones en la etapa de arreglo directo (Art. 433 C.S.T num. 2)	Art. 27 del Decreto 2531 de 1965 (5 a 10 SM mas alto por cada día de mora en negociar)
	ASOCIACIÓN SINDICAL	Presunta comisión de los actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical establecidos en el numeral 2 del art. 354 del C.S.T. (Art. 354 del C.S.T, subrogado por el Art. 39 de la Ley 50 de 1990)	Art. 39 de la Ley 50 de 1990 (5 a 100 Salario mínimo mensual más alto vigente)

BIENES JURÍDICOS TUTELADOS	QUÉ SE PROTEGE	INFRACCIÓN ESTABLECIDA POR EL LEGISLADOR	SANCIÓN ESTABLECIDA POR EL LEGISLADOR
NEGOCIACIÓN COLECTIVA	CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES VIGENTES	Violación a las disposiciones legales vigentes, convenciones, pactos colectivos y laudos arbitrales. (Arts. 12, 485 y 486 C.S.T)	Art. 486 C.S.T. (1 a 5000 SMMV)
	TRABAJO DIGNO Y JUSTO	Evitar que se desarrollen actividades propias de las empresas de servicios temporales sin la respectiva autorización. (Art. 94 de la Ley 50 de 1990 y art. 20 numerales 1 y 2 del Decreto 4369 de 2006.	Art. 94 de la Ley 50 de 1990 y art. 20 numerales 1 y 2 del Decreto 4369 de 2006 (hasta 100 SMLMV).
		Abuso de figuras constitucionalmente válidas para vulnerar la formalización en el empleo. (Ley 1429 de 2010 Art. 13 bajo cualquier forma de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales SAS., S.A., Ltda., etc) (Ley 50 de 1990 Art. 77 para Empresas de Servicios Temporales)	Art. 63 de la Ley 1429 de 2010 (1 a 5000 SMMV)
		Abuso de figuras constitucionalmente válidas para vulnerar la formalización en el empleo por cooperativas y precooperativas de trabajo asociado. (Ley 1429 de 2010 Art. 13 y Decreto 2025 de 2011 para cooperativas y precooperativas de trabajo asociado.	Art. 63 de la Ley 1429 de 2010 y Decreto 2025 de 2011 (1 a 5000 SMMV)
GENERAR EMPLEO	CONDICIONES DE EMPLEABILIDAD	Evitar ejercicio de la actividad de gestión y colocación de empleo sin la previa autorización otorgada por el Ministerio del Trabajo. Arts. 39 y 40 de la Ley 1636 de 2013	Art. 38 Ley 1636 de 2013 (1 a 5.000 SMLV) Art. 39 Reincidencia: suspensión o cancelación de la autorización de funcionamiento a las agencias de gestión y colocación de empleo de carácter público o privado.
		Accidentes de trabajo mortal (Decreto Ley 1295 de 1994 y Decreto 1530 de 1996)	Ley 1562 de 2012 (No Inferior a 20 ni superior a 1000 SMMV) Reincidencia: Suspensión de actividades o cierre de la empresa.
		Incumplimiento por parte de las Administradoras de Riesgos Laborales en materia de salud ocupacional y riesgos laborales (Ley 776 de 2002, Decreto Ley 1295 de 1994 y Ley 1562 de 2012)	Art. 30 Ley 1562 de 2012 (Hasta 1000 SMMV) Art. 486 C.S.T. (1 a 5000 SMMV)

BIENES JURÍDICOS TUTELADOS	QUÉ SE PROTEGE	INFRACCIÓN ESTABLECIDA POR EL LEGISLADOR	SANCIÓN ESTABLECIDA POR EL LEGISLADOR
VIDA	RIESGOS EN EL TRABAJO	Incumplimiento del empleador en la afiliación del sistema de riesgos profesionales (Decreto Ley 1295 de 1994)	Art. 91 num. 1 Decreto Ley 1295 de 1994 (Multas sucesivas hasta de 500 SMM) Art. 486 C.S.T. (1 a 5000 SMMV)
		Incumplimiento del empleador en informar sobre el traslado la afiliación del sistema de riesgos o no informe adecuadamente el salario base de cotización (Decreto Ley 1295 de 1994)	Art. 91 num. 3 y 4 Decreto Ley 1295 de 1994 (Multa hasta de 500 SMM) Art. 486 C.S.T. (1 a 5000 SMMV)
Incumplimiento en los programas de vigilancia epidemiológica, reubicación laboral, programas de salud ocupacional, realización de las evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas y de retiro y procesos de rehabilitación profesional. (Ley 1562 de 2012 y Decreto 1295 de 1994)		Art. 13 Ley 1562 de 2012 (Hasta 500 SMMV) Art. 486 C.S.T. (1 a 5000 SMMV) Reincidencia: Suspensión de actividades o cierre de la empresa	
Responsabilidades de los empleadores en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo químico, biológico, físico, ergonómico, ambientales, psicosociales y de seguridad en el trabajo (Ley 1562 de 2012)		Art. 13 Ley 1562 de 2012 (Hasta 500 SMMV) Art. 486 C.S.T. (1 a 5000 SMMV) Reincidencia: Suspensión de actividades o cierre de la empresa	
Incumplimiento a las disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo y campamentos (Art. 56 C.S.T. y art. 21 Decreto Ley 1295 de 1994)		Art. 21 Ley 1562 de 2012 (Hasta 500 SMMV) Art. 486 C.S.T. (1 a 5000 SMMV) Reincidencia: Suspensión de actividades o cierre de la empresa	
DERECHO AL TRABAJO EN HECHOS ESPECIALES		ABUSO DE LA VINCULACION DE EMPLEO EN EMERGENCIA	Relativo al uso indebido o injustificado de la figura de "Empleo de Emergencia", por incumplimiento a las obligaciones de reporte de la información exigible o reporte información con inconsistencia (Art. 5 de la Ley 1448 de 2011)
CONDICIONES EN LA PRESTACION DEL SERVICIO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Renuencia del empleador a acoger las objeciones al Reglamento de Trabajo impuestas por el Inspector del Trabajo (Art. 17 de la ley 1429 de 2010 y art. 105 del C.S.T.)	Art. 17 de la Ley 1429 de 2010 (5 SMMV)
DERECHOS DE LOS NIÑOS, NINAS Y ADOLESCENTES	POBLACION	No observar los derechos de niños, niñas y adolescentes en el campo laboral y de conformidad con las conductas allí descritas (Ley 1098 de 2006)	Art. 486 C.S.T. (1 a 5000 SMMV)

Los operadores de IVC en materia laboral, deben examinar la especificidad de los asuntos sometidos a su consideración y verificar sus competencias en cuanto al conocimiento del asunto, de acuerdo con ello adelantarán la actuación con observancia del debido proceso y tanto en el momento de la formulación de cargos como al momento de decidir mediante acto administrativo definitivo, debe observar que la correspondiente infracción y sanción ha sido previamente establecidas por el legislador, ello por cuanto no se puede sorprender al investigado con normas que no estaban vigentes al momento de los hechos o que se incorporan con posterioridad en el curso de la actuación administrativa³.

1.1.2. SEGUNDA FASE: Calificar la gravedad de la infracción aplicando los criterios de graduación.

Los criterios para graduar sanciones por parte de los operadores de IVC estaban inicialmente previstos en el artículo 50 del nuevo Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo - C.P.A y de lo C.A. - como quiera que estos regían en general para la mayoría de procedimientos administrativos sancionatorios que no tenían una norma especial sobre aplicación de tales criterios de graduación, razón por la cual, con base en dichos parámetros se graduaría cualquier tipo de infracciones administrativas de acuerdo a la **gravedad de las faltas** y el **rigor de las sanciones**.

Posteriormente, con la expedición de la Ley 1610 de 2013, en su artículo 12, se establecen unos criterios autónomos y especiales de graduación de la sanción para aplicar en materia sancionatoria laboral; sin embargo, si bien es cierto en su contenido sólo se habla de los criterios para graduar las sanciones, nada se dice respecto de la graduación de la falta o el del rigor de la sanción como si lo establece el artículo 50 del nuevo CPACA por ende se debe aplicar ante el vacío, dicha norma.

³ Corte Constitucional: En sentencia C-921 –01 precisó el alcance del principio de legalidad frente a la potestad sancionadora de la administración al señalar que si bien es cierto, el artículo 29 de la Carta prevé que éste rige tanto las actuaciones judiciales como las administrativas y está integrado, a su vez, por otros dos principios: el de reserva legal y el de tipicidad, también lo es, que en materia administrativa se predica una mayor flexibilidad en su aplicación que la atribuida a los mismos principios en el derecho penal.

Dijo la Corte en la sentencia en comento: **"El principio de legalidad que rige tanto las actuaciones judiciales como las administrativas, está integrado, a su vez, por otros dos principios: el de reserva legal y el de tipicidad.** De conformidad con el primero sólo el legislador está constitucionalmente autorizado para consagrar conductas infractoras de carácter delictivo, contravencional o correccional, establecer penas restrictivas de la libertad o **sanciones de carácter administrativo** o disciplinario, y fijar los procedimientos penales o administrativos que han de seguirse para efectos de su imposición. De acuerdo con el segundo, el legislador está obligado a describir la conducta o comportamiento que se considera ilegal o ilícito, en la forma más clara y precisa posible, de modo que no quede duda alguna sobre el acto, el hecho, la omisión o la prohibición que da lugar a sanción de carácter penal o disciplinario. Igualmente, debe predeterminar la sanción indicando todos aquellos aspectos relativos a ella, esto es, la clase, el término, la cuantía, o el mínimo y el máximo dentro del cual ella puede fijarse, la autoridad competente para imponerla y el procedimiento que ha de seguirse para su imposición.

En la práctica, el operador jurídico de IVC debe hacer inicialmente un análisis sobre la gravedad que reviste la vulneración de las disposiciones laborales de carácter individual o colectivo que merecen reproche teniendo en cuenta los hechos probados en el expediente para lo cual elabora una matriz de impacto alto, medio o bajo y ubica allí los hechos presuntamente reprochables dependiendo de tal impacto; posteriormente debe hacerse un análisis sobre los criterios de graduación que se incorporaron en el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013 y que deben ser argumentados y reconocidos dentro del acto administrativo sancionatorio.

Otro aspecto que debe ser analizado por parte del operador de IVC está relacionada con la responsabilidad en el grado de culpabilidad. En aquellos procedimientos sancionatorios cuyos bienes jurídicos que se tutelan en materia laboral son la vida, la seguridad e integridad física y la salud en el trabajo propios de los Sistemas de Riesgos Laborales, se predica del empleador la responsabilidad objetiva, en el entendido que éste ha creado el riesgo laboral y por ello no se toma en cuenta la culpa del empleador sino que se establece una **responsabilidad objetiva**, por cuya virtud resulta obligado a reparar los perjuicios que sufre el trabajador al desarrollar su trabajo en actividades de las que el empresario obtiene un beneficio.

En materia de responsabilidad subjetiva, es decir sobre el análisis de culpabilidad del infractor, ésta debe ser objeto de análisis por parte del operador de IVC al momento de graduar la sanción, salvo disposición en contrario (como lo es dentro del Sistema de Riesgos), toda vez que ello atiende a una de las garantías del debido proceso (Art. 29 C.P.) y sólo de manera excepcional se puede predicar la responsabilidad objetiva de una infracción si se cumplen los siguientes requisitos establecidos vía jurisprudencial :

"La imposición de sanciones por responsabilidad objetiva es de carácter excepcional en el régimen constitucional colombiano, tal como fue ya visto en este fallo, y se encuentra por ello sujeta a estrictos requisitos. En efecto, las sanciones por responsabilidad objetiva se ajustan a la Carta siempre y cuando (i) **carezcan** de la naturaleza de sanciones que la doctrina llama 'rescisorias', es decir, de **sanciones que comprometen de manera específica el ejercicio de derechos y afectan de manera directa o indirecta a terceros**; (ii) **tengan un carácter meramente monetario**; y (iii) **sean de menor entidad en términos absolutos** (tal

como sucede en el caso de las sanciones de tránsito) o en términos relativos (tal como sucede en el régimen cambiario donde la sanción corresponde a un porcentaje del monto de la infracción o en el caso del decomiso en el que la afectación se limita exclusivamente a la propiedad sobre el bien cuya permanencia en el territorio es contraria a las normas aduaneras)."

Ahora bien, como se advierte, uno de los primeros pasos que debe realizar el operador de IVC en materia laboral es el de determinar la gravedad de la infracción y la responsabilidad (objetiva o subjetiva) del implicado como elementos que ha de tener en cuenta a la hora de cuantificar la sanción.

Aunado a ello, los verdaderos elementos que contienen los criterios de dosimetría sancionatoria son los que establece el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013, salvo que el procedimiento especial enlistado en el acápite anterior, contenga unos criterios de graduación propios.

En atención a lo anotado, se establecerán unas pautas generales para la interpretación de dichos criterios con el fin de que el operador de IVC evalúe los atenuantes o agravantes de la conducta:

1. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.

En este criterio se examina la afectación de los intereses jurídicos tutelados por el legislador en materia laboral, para tal efecto se verifica si tales intereses se vieron amenazados por el infractor o en su defecto, si las acciones u omisiones emprendidas generaron daño.

Así las cosas, el operador de IVC podrá ponderar bajo este criterio la respectiva sanción dosificando la misma en una cuantía en caso de que se evidencie la amenaza o puesta en peligro del interés jurídico tutelado, o en su defecto aumentarla ante la ocurrencia efectiva del perjuicio ocasionado por el infractor.

Para tal efecto, el análisis debe comportar la finalidad del procedimiento por el cual se está investigando, la gravedad de la infracción por la naturaleza del bien jurídico tutelado y el grado de perturbación del ordenamiento jurídico de acuerdo con las pruebas que validan la amenaza o daño ocasionado.

2. Beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero.

En este punto es muy importante examinar dos aspectos, el primero si la infracción cometida fue producto de un abuso por parte del infractor al vulnerar conscientemente la ley o en su defecto, valiéndose de figuras constitucional y legalmente válidas, en la práctica las utilizó para tergiversar la norma y así, en cualquier caso, obtener un beneficio económico para sí o a favor de un tercero.

Este tipo de conductas puede darse por ejemplo, en caso de no reportar el salario base de cotización al sistema de riesgos y apropiarse o retener indebidamente el aporte; otro caso puede ser el de disfrazar o esconder verdaderas relaciones laborales como cuando se utiliza una cooperativa de trabajo asociado o una empresa de servicio temporal y se realiza intermediación laboral por fuera de los parámetros legales para esconder la relación laboral directa.

En cualquiera de los casos, este criterio se aplica si se comprueba que se utilizó fraudulentamente los mecanismos para obtener un provecho económico (No pago de las cotizaciones o de los factores salariales y prestacionales por el abuso se estas figuras).

El operador de IVC puede graduar la sanción dependiendo, entre otros aspectos, de la cuantía defraudada o las personas a las cuales se les viene quitando sus estipendios laborales por parte del empleador.

3. Reincidencia en la comisión de la infracción.

El criterio de graduación por reincidencia supone que el empleador o la empresa infractora previamente ha sido sancionado en proceso anterior y con decisión debidamente ejecutoriada, por la misma tipología o infracción por la cual se investiga en el nuevo proceso.

En este aspecto se debe establecer que no opera la figura del "non bis in idem" ya que el nuevo proceso objeto de sanción se funda en circunstancias de tiempo, modo y lugar diferentes al ya sancionado, aun cuando guardan la misma tipología o infracción.

Igualmente ha de decirse que como se advierte del cuadro establecido en el acápite anterior, la reincidencia, especialmente en materia del Sistema de Riesgos, puede conllevar a la suspensión de actividades de la empresa o al cierre definitivo de la misma.

En ese orden de ideas, este criterio de graduación implica una circunstancia de agravación que debe contemplar el operador al momento de cuantificar la sanción.

4. Resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión.

Se aplica en los casos en que el investigado se niegue al ejercicio previo de la inspección, vigilancia y control por parte del Inspector del Trabajo, para lo cual se debe analizar la concurrencia de cada uno de los elementos normativos del criterio, es decir, la resistencia, la negativa y la obstrucción.

Es pertinente decir, que existe un procedimiento de renuencia del visitado (art. 486 C.S.T.) cuya finalidad es la falta de colaboración y que por ser autónomo e independiente, en nada riñe con los procedimientos cuya finalidad es la de determinar la violación o no de normas laborales.

Así las cosas, si el infractor ya había sido sancionado por renuencia, esta situación puede ser tenida en cuenta como criterio de agravación de la sanción por su resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de obstrucción.

5. Utilización de medios fraudulentos o utilización de persona interpuesta para ocultar la infracción u ocultar sus efectos.

Debe probarse dentro del expediente que el investigado utilizó o defraudo la norma laboral mediante documentos falsos o con información parcial o desdibujando la naturaleza de los hechos que se investigan o simplemente se abstuvo de enviar información mediante su ocultamiento o desnaturalizando los efectos que vulneran una norma laboral. Igualmente puede suceder, que oculte la infracción utilizando a terceras personas o empresas que acrediten una situación que le es propia del infractor.

Dentro del expediente debe estar probado o constatado con otro material

probatorio o mediante análisis del operador de IVC sobre la realidad procesal, mediante otros testimonios o documentos a los cuales se les haya incorporado en el expediente y que permita advertir la aplicación de este criterio de graduación.

De comprobarse una situación de estas, sería una circunstancia agravante al momento de cuantificar la sanción.

6. Grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.

Este criterio tiene dos lecturas, una primera donde se determina la intención del investigado para subsanar su comportamiento frente a la norma violada al querer enmendar o mitigar los efectos de la violación de la norma laboral antes de que se profiera el acto administrativo sancionatorio, en este caso estamos ante una circunstancia de atenuación de la sanción; una segunda lectura se da cuando no hay propósito de enmienda y se observa que el investigado ha obrado con imprudencia o negligencia en su actuar, caso en el cual se procede a agravar la sanción.

Es pertinente anotar que existe una excepción a la aplicación de la agravación o atenuación comentada, la cual se aplica en aquellos casos relacionados con la intermediación y tercerización indebida, donde el infractor celebra acuerdos de formalización laboral en los términos de la Ley 1610 de 2013 para evitar la sanción.

7. Renuencia o desacato en el cumplimiento de las órdenes impartidas por la autoridad competente.

En este criterio debe observarse si sobre los hechos materia de investigación, alguna autoridad administrativa o judicial ha prevenido al infractor acerca de las consecuencias de sus actos o le ha impartido órdenes para la protección de los derechos fundamentales o bienes jurídicos tutelados en materia laboral, sin que exista propósito de cumplimiento a dichas órdenes.

Esta situación bien puede predicarse en los casos en los cuales el funcionario del Ministerio del Trabajo haya advertido sobre la posible amenaza de un bien jurídico tutelado en materia laboral y ha ejercido acciones preventivas para evitar ese menoscabo; sin embargo la renuencia o desacato en la atención elemental de

dichas medidas, conlleva a que la sanción se agrave al momento de su cuantificación.

8. 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.

Esta situación debe observarse a fin de determinar si dicho reconocimiento o aceptación expresa de la infracción permite aclarar los hechos objeto de investigación, no está ocultando otras realidades procesales ni la vulneración de derechos laborales de distinta entidad.

En caso de que dicho reconocimiento y aceptación fuera efectivo para el curso del procedimiento sancionatorio, se tomará como una circunstancia de atenuación que se puede compensar en todo o en parte con otro criterio de graduación de la sanción, siempre y cuando exista una pena mínima a imponer.

9. Grave violación a los Derechos Humanos de las y los trabajadores.

En caso de que las conductas objeto del procedimiento atenten de manera grave los derechos humanos de las y los trabajadores, atendiendo los criterios que para el efecto traen los convenios y tratados internacionales adoptados en nuestra legislación, por la naturaleza y entidad de la infracción, debe contemplarse un reproche máximo dentro de los límites sancionatorios que contempla el legislador.

Un ejemplo de ello puede constituir aquella violación de los derechos laborales de un trabajador que es degradado en su dignidad humana o es esclavizado o torturado en la ejecución de sus labores. Esta situación sin duda, requiere que el operador de IVC sea exigente en la aplicación de este criterio como circunstancia de agravación.

1.1.3. TERCERA FASE: Cuantificación de la sanción

De acuerdo a las funciones atribuidas a las Inspecciones del Trabajo, el artículo 3 de la Ley 1610 de 2013 le asignó la ***Función Coactiva o de Policía Administrativa*** al determinar que "Como autoridades de policía del trabajo, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, ***aplicando siempre el principio de proporcionalidad.***" (resaltado fuera de texto).

Con base en lo anterior, las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social deben observar de esta norma dos elementos esenciales para la aplicación de la potestad sancionatoria dentro de la garantía del debido proceso (art. 29 de la C.P.) por ser el límite fijado en la jurisprudencia para la cuantificación de la sanción, el primero hace referencia al principio de **razonabilidad** y el segundo al principio de **proporcionalidad**, aspectos que constituyen piedra angular al momento de la tasación de la sanción en los términos del artículo 44 del CPACA.

En cuanto al principio de **razonabilidad** ha de decirse que este no es fruto del azar, capricho o discrecionalidad arbitraria del funcionario que la va a imponer, sino que debe observarse los parámetros establecidos en el artículo 44 del C.P.A. y de lo C.A., en el sentido que la decisión debe ser adecuada a los fines de la norma que la autoriza.

En relación con el principio de **proporcionalidad**, la jurisprudencia de la Corte Constitucional aprecia una tendencia a exigir un respeto a este principio en la imposición de sanciones administrativas y que se encuentra ligada a los hechos que le sirven de causa de conformidad con el artículo 44 del CPACA. Sin embargo, advierte sobre diferencias relativas a los criterios para su aplicación en la órbita mundial⁵.

Frente al juicio de razonabilidad y proporcionalidad, es pertinente decir que la ponderación en cuanto al quantum o monto de la sanción encuentran sus límites en los criterios del artículo 12 de la Ley 1610 de 2013; sin embargo como dicho límite

⁵ C-616 de 2002 **Primero:** Países que establecen como elementos de la proporcionalidad la gravedad de la infracción y los daños causados, junto con el elemento subjetivo y la reincidencia.

Segundo: algunos sistemas adoptan criterios relacionados con la finalidad de estas sanciones, v.gr. que "las sanciones administrativas, a diferencia de las sanciones penales, no son concebidas como instrumentos de defensa de los valores esenciales del sistema.

Tercero: están los países en los que se tiene en cuenta principalmente la gravedad de la infracción.

Cuarto: se observan los casos en los cuales se deja al criterio de los jueces la consideración de los parámetros de proporcionalidad en cada caso.

está fundado en la facultad discrecional en que se puede mover el inspector del trabajo dentro de los criterios aludidos para agravar o disminuir la sanción, debe el mismo inspector observar las reglas del artículo 44 del CPACA en el sentido de que al momento de imponer la sanción, ésta debe ser **adecuada a los fines que la norma autoriza y proporcional a los hechos que le sirven de causa.**

Revisada la normatividad en materia de IVC laboral se observa que no existe norma que determine de manera concreta la cuantía sancionatoria, sin embargo desde la doctrina se manejan tres pautas:

a) Aplicar en la cuantificación los mismos criterios para la graduación de la sanción. Esta solución tiene como problema que el legislador colombiano no le dio un criterio para determinar cuál es la cuantificación de cada criterio en materia sancionatoria, así habría podido ser fácil decir que aquellas sanciones que van de 1 a 5000 smlmv se dividen en nueve (9) quedando cada criterio tazado en 556 SMLM, sin embargo ello no es un criterio legal ni podría serlo porque no existe juicio de razonabilidad y proporcionalidad para cada hecho objeto de procedimiento sancionador.

b) Aplicar en la medida de lo posible, las mismas reglas que el Código Penal utiliza para aplicar circunstancias de agravación o atenuación de las penas. Esta situación conlleva varios problemas, uno de ellos es que los delitos contemplan penas y de manera discriminada e independiente las circunstancias de agravación y atenuación están en normas separadas; mientras que en materia laboral la infracción involucra los máximos y mínimos de la sanción. Otro es que el derecho administrativo es autónomo y la tendencia es la de no nutrirse del derecho penal.

c) El Inspector de Trabajo y de Seguridad Social debe cuantificar la sanción no arbitrariamente sino en atención a los parámetros de discrecionalidad que le son limitados por la Ley con los criterios de graduación de la sanción.

En virtud de lo anterior, la pauta que ha de tener en cuenta el operador de IVC es esta última y por tanto, como lo veremos en la segunda parte, debe atender unos criterios de razonabilidad y proporcionalidad para la fijación del monto de la sanción.

2. SEGUNDA PARTE

2.1. ASPECTOS PRÁCTICOS

Una vez analizados los criterios argumentativos que debe tener en cuenta el operador de IVC para dosificar la sanción, en la práctica debe observar la siguiente hoja de ruta o reglas que han de tomarse al momento de expedirse el acto administrativo definitivo:

1. Determine que el hecho puesto en su conocimiento, conlleva utilizar la facultad o investidura sancionatoria como policía administrativa laboral, para tal efecto revise si el hecho que conoce encuadra en alguna conducta que amerita reproche (tipificación de la infracción) y es sancionable expresamente en la norma (tipificación de la sanción).
2. Determine la finalidad del procedimiento a aplicar, es decir, si es un proceso por renuencia o falta de colaboración del inspeccionado, o se trata de un proceso por infracción de normas laborales y adelántelo de acuerdo a la normatividad.

TABLA 2

Clase de Proceso	Tipificación de la Infracción	Tipificación de la sanción
Renuencia o falta de colaboración del inspeccionado	Artículo 486 C.S.T.	1 a 5.000 smlmv
Infracción por normas laborales	Ver la TABLA 1. INFRACCION ESTABLECIDA POR EL LEGISLADOR	Ver la TABLA 1. SANCION ESTABLECIDA POR EL LEGISLADOR

Nota: Las 2 clases de procesos no son excluyentes y se pueden aplicar a la vez pero en procesos independientes.

3. Una vez adelantado el expediente y observado el debido proceso, al momento de imponer la sanción dentro del acto administrativo de la sanción, debe hacerse un análisis sobre la gravedad de la infracción y si todavía persiste, luego se hace un análisis sobre los criterios de graduación de la sanción, posteriormente un análisis sobre la responsabilidad del infractor.

TABLA 3

GRAVEDAD DE LA INFRACCIÓN	RESPONSABILIDAD	GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN
El análisis que se hace es sobre la gravedad de las lesiones al bien jurídico que en materia laboral se tutela, aun cuando la norma no lo establece, se mira si la infracción fue muy grave, grave o leve dependiendo de su afectación.	<p>Reglas</p> <p>Primera. Se debe analizar si la conducta que se investiga conlleva responsabilidad objetiva como la mayoría de infracciones dentro del Sistema de Riesgos Profesionales.</p> <p>Segunda. Se analiza el comportamiento del investigado y su voluntad en la infracción de la norma.</p>	<p>Reglas</p> <p>Primera. Se debe establecer si la norma que contiene la infracción tiene criterios de graduación específicos y se aplica.</p> <p>Segunda. En ausencia de criterios de graduación por parte de la norma especial, se aplica y analiza los establecidos en el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013.</p>

Nota: La ausencia de análisis de estos elementos, puede conllevar a que el acto administrativo sea anulado por la jurisdicción contencioso administrativo.

4. Proceda a cuantificar la sanción (dosimetría) teniendo en cuenta lo anterior y establezca criterios de razonabilidad y proporcionalidad, argumentándolos dentro del acto definitivo.

TABLA 4

RAZONABILIDAD	PROPORCIONALIDAD
La sanción debe ser adecuada a los fines de la norma que la autoriza. Cada procedimiento tiene una finalidad y protege un bien jurídico laboral (ver Tabla 1. "Bienes Jurídicos Tutelados" y "Que se protege"). En ese sentido, la aplicación de una multa o cierre del establecimiento desde el punto de vista sancionatorio, busca si dicha medida guarda simetría a lo que se pretende proteger.	La sanción debe ser proporcional a los hechos que le sirven de causa. En este punto no se mira la finalidad del procedimiento sino el análisis de los hechos materia de investigación; luego, teniendo en cuenta los mínimos y máximos establecidos como sanción, procede a dosificar teniendo en cuenta los elementos de la Tabla 3.

5. A manera de ejemplo y meramente enunciativo, a continuación se establece todo los elementos que han de tenerse en cuenta dentro de las fases de dosificación de las sanciones para efectos de su imposición:

TABLA 5

BIENES JURÍDICOS TUTELADOS	QUÉ SE PROTEGE	INFRACCIÓN ESTABLECIDA POR EL LEGISLADOR	SANCIÓN ESTABLECIDA POR EL LEGISLADOR	*GRAVEDAD DE LA INFRACCIÓN	RESPONSABILIDAD	GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN
MÍNIMO VITAL Y MOVIL	PAGO DE SALARIOS	Prohibiciones Art. 59 del C.S.T num. 1, 2, 3 y 5. Desconocimiento de los descuentos permitidos en los Arts. 113, 150, 151, 152, 153 y 400 C.S.T.	Art. 486 C.S.T. (1 a 5000 SMLMV)	Si afecta Mínimo vital y Movil es gravísima la infracción, si no es grave.	Subjetiva	Art. 12 Ley 1610 de 2013
DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL	NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Que el empleador se niegue a iniciar conversaciones en la etapa de arreglo directo (Art. 433 C.S.T num. 2)	Art. 27 del Decreto 2531 de 1965 (5 a 10 SM mas alto por cada día de mora en negociar)	Puede ser grave o gravísima.	Subjetiva	Art. 12 Ley 1610 de 2013
	ASOCIACIÓN SINDICAL	Presunta comisión de los actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical establecidos en el numeral 2 del Art. 354 del C.S.T. (Art. 354 del C.S.T, subrogado por el Art. 39 de la Ley 50 de 1990)	Art. 39 de la Ley 50 de 1990 (5 a 100 Salario mínimo mensual más alto vigente)	De acuerdo con las conductas atentatorias contra el derecho de asociación sindical puede ser gravísimo o grave	Subjetiva	Art. 12 Ley 1610 de 2013
NEGOCIACIÓN COLECTIVA	CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES VIGENTES	Violación a las disposiciones legales vigentes, convenciones, pactos colectivos y laudos arbitrales. (Arts. 12, 485 y 486 C.S.T)	Art. 486 C.S.T. (1 a 5000 SMLMV)	Puede ser grave o gravísima.	Subjetiva	Art. 12 Ley 1610 de 2013
ESTABILIDAD EN EL EMPLEO		Evitar que se desarrollen actividades propias de las	Art. 94 de la Ley 50 de 1990 y Art. 20 numerales 1 y 2 del Decreto	Es grave	Subjetiva	Art. 12 Ley 1610 de 2013

BIENES JURÍDICOS TUTELADOS	QUÉ SE PROTEGE	INFRACCIÓN ESTABLECIDA POR EL LEGISLADOR	SANCIÓN ESTABLECIDA POR EL LEGISLADOR	*GRAVEDAD DE LA INFRACCIÓN	RESPONSABILIDAD	GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN
	RIESGOS EN EL TRABAJO	empresas de servicios temporales sin la respectiva autorización (Art. 94 de la Ley 50 de 1990 y Art. 20 numerales 1 y 2 del Decreto 4369 de 2006.	4369 de 2006 (hasta 100 SMLMV.			
		Abuso de figuras constitucionalmente válidas para vulnerar la formalización en el empleo. (Ley 1429 de 2010 Art. 13 bajo cualquier forma de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales SAS., S.A., Ltda., etc) (Ley 50 de 1990 Art. 77 para Empresas de Servicios Temporales)	Art. 63 de la Ley 1429 de 2010 (1 a 5000 SMLMV)	Es gravísima	Subjetiva	Art. 12 Ley 1610 de 2013
		Abuso de figuras constitucionalmente válidas para vulnerar la formalización en el empleo por cooperativas y precooperativas de trabajo asociado. (Ley 1429 de 2010 Art. 13 y Decreto 2025 de 2011 para cooperativas y precooperativas de trabajo asociado.	Art. 63 de la Ley 1429 de 2010 y Decreto 2025 de 2011 (1 a 5000 SMLMV)	Es gravísima	Subjetiva	Se utiliza primero la tabla establecida en el Decreto 2025 de 2011 y luego el Art. 12 Ley 1610 de 2013

BIENES JURÍDICOS TUTELADOS	QUÉ SE PROTEGE	INFRACCIÓN ESTABLECIDA POR EL LEGISLADOR	SANCIÓN ESTABLECIDA POR EL LEGISLADOR	*GRAVEDAD DE LA INFRACCIÓN	RESPONSABILIDAD	GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN
GENERAR EMPLEO	CONDICIONES DE EMPLEABILIDAD	Evitar ejercicio de la actividad de gestión y colocación de empleo sin la previa autorización otorgada por el Ministerio del Trabajo. Arts. 39 y 40 de la Ley 1636 de 2013	Art. 38 Ley 1636 de 2013 (1 a 5.000) SMLV Art. 39 Reincidencia: suspensión o cancelación de la autorización de funcionamiento a las agencias de gestión y colocación de empleo de carácter público o privado.	Es gravísima y grave dependiendo de los hechos	Subjetiva	Art. 12 Ley 1610 de 2013
VIDA	ACIDENTES EN EL TRABAJO	Accidentes de trabajo mortales (Decreto Ley 1295 de 1994 y Decreto 1530 de 1996)	Ley 1562 de 2012 (No inferior a 20 ni superior a 1000 SMLMV) Reincidencia: Suspensión de actividades o cierre de la empresa	Es gravísima	Objetiva	Ver artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 en consonancia con artículo 12 de la Ley 1610 de 2013
SEGURIDAD E INTEGRIDAD FÍSICA		Incumplimiento por parte de las Administradoras de Riesgos Laborales en materia de salud ocupacional y riesgos laborales (Ley 776 de 2002, Decreto Ley 1295 de 1994 y Ley 1562 de 2012)	Art. 30 Ley 1562 de 2012 (Hasta 1000 SMLMV) Art. 486 C.S.T. (1 a 5000 SMLMV)	Es gravísima y grave	Objetiva	Ver artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 en consonancia con artículo 12 de la Ley 1610 de 2013
SALUD EN EL TRABAJO		Incumplimiento del empleador en la afiliación del sistema de riesgos profesionales (Decreto Ley 1295 de 1994)	Art. 91 num. 1 Decreto Ley 1295 de 1994 (Multas sucesivas hasta de 500 SMM) Art. 486 C.S.T. (1 a 5000 SMLMV)	Es gravísima y grave	Objetiva	Ver artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 en consonancia con artículo 12 de la Ley 1610 de 2013

BIENES JURÍDICOS TUTELADOS	QUÉ SE PROTEGE	INFRACCIÓN ESTABLECIDA POR EL LEGISLADOR	SANCIÓN ESTABLECIDA POR EL LEGISLADOR	*GRAVEDAD DE LA INFRACCIÓN	RESPONSABILIDAD	GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN
		Incumplimiento del empleador en informar sobre el traslado la afiliación del sistema de riesgos o no informe adecuadamente el salario base de cotización (Decreto Ley 1295 de 1994)	Art. 91 num. 3 y 4 Decreto Ley 1295 de 1994 (Multa hasta de 500 SMM) Art. 486 C.S.T. (1 a 5000 SMLMV)	Es gravísima y grave	Subjetiva	Ver artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 en consonancia con artículo 12 de la Ley 1610 de 2013
		Incumplimiento en los programas de vigilancia epidemiológica, reubicación laboral, programas de salud ocupacional, realización de las evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas y de retiro y procesos de rehabilitación profesional. (Ley 1562 de 2012 y Decreto 1295 de 1994)	Art. 13 Ley 1562 de 2012 (Hasta 500 SMLMV) Art. 486 C.S.T. (1 a 5000 SMLMV) Reincidencia: Suspensión de actividades o cierre de la empresa	Es gravísima y grave	Objetiva o Subjetiva dependiendo del caso	Ver artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 en consonancia con artículo 12 de la Ley 1610 de 2013
		Responsabilidades de los empleadores en cuanto a la identificación, evaluación, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo químico, biológico, físico, ergonómico, ambientales, psicosociales y de seguridad en el trabajo. (Ley 1562 de 2012)	Art. 13 Ley 1562 de 2012 (Hasta 500 SMLMV) Art. 486 C.S.T. (1 a 5000 SMLMV) Reincidencia: Suspensión de actividades o cierre de la empresa	Es gravísima y grave	Objetiva	Ver artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 en consonancia con artículo 12 de la Ley 1610 de 2013

BIENES JURÍDICOS TUTELADOS	QUÉ SE PROTEGE	INFRACCIÓN ESTABLECIDA POR EL LEGISLADOR	SANCIÓN ESTABLECIDA POR EL LEGISLADOR	*GRAVEDAD DE LA INFRACCIÓN	RESPONSABILIDAD	GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN
		Incumplimiento a las disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo y campamentos (Art. 56 C.S.T. y Art. 21 Decreto Ley 1295 de 1994)	Art. 21 Ley 1562 de 2012 (Hasta 500 SMLMV) Art. 486 C.S.T. (1 a 5000 SMLMV) Reincidencia: Suspensión de actividades o cierre de la empresa	Es gravísima y grave	Objetiva	Ver artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 en consonancia con artículo 12 de la Ley 1610 de 2013
DERECHO AL TRABAJO EN HECHOS ESPECIALES	ABUSO DE LA VINCULACION DE EMPLEO EN EMERGENCIA	Relativo al uso indebido o injustificado de la figura de "Empleo de Emergencia", por incumplimiento a las obligaciones de reporte de la información exigible o reporte información con inconsistencia (Art. 5 de la Ley 1448 de 2011)	Art. 486 C.S.T. (1 a 5000 SMLMV)	Es gravísima y grave	Subjetiva	Art. 12 Ley 1610 de 2013
CONDICIONES EN LA PRESTACION DEL SERVICIO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Renuncia del empleador a acoger las objeciones al Reglamento de Trabajo impuestas por el Inspector del Trabajo (Art. 17 de la Ley 1429 de 2010 y Art. 105 del C.S.T.)	Art. 17 de la Ley 1429 de 2010 (5 veces el SMLMV)	Es grave	Objetiva	Art. 12 Ley 1610 de 2013
DERECHOS DE LOS NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES	PROTECCIÓN ESPECIAL DE ESTA POBLACION	No observar los derechos de niños, niñas y adolescentes en el campo laboral y de conformidad con las conductas allí descritas (Ley 1098 de 2006)	Art. 486 C.S.T. (1 a 5000 SMLMV)	Es gravísima	Objetiva	Art. 12 Ley 1610 de 2013

* En la columna gravedad de la infracción es un estimativo o guía de cómo calificar la gravedad de la conducta, el operador de IVC debe en cada caso y de acuerdo a los hechos calificar dicha infracción.





Organización Internacional del Trabajo