No. Radicado: 08SE2022706600100000013
Fecha: 2022-01-04 03:21:23 pm
Remitente: Sede: D. T. RISARALDA
Depen: DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
Destinatario CONFEMART SAS
Anexos: 0 Folios: 2
08SE2022706600100000013
Al responder por favor citar este número de

El empleo es de todos | Mintrabajo

14956100

Pereira,04 de enero de 2022

Señora
DIANA CAROLINA RAMÍREZ MARÍN
Representante Legal
CONFEMART SAS
Carrera 9 N 6 - 36 Barrio Villavicencio Piso 2
correo electrónico: confemartsas@gmail.com - dianacarolina082315@gmail.com
Pereira Risaralda

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

ASUNTO: Notificación por aviso Publicación en página electrónica o en lugar de acceso al público auto 1942 del día 19 de noviembre de 2021 Por medio de la cual se inicia un procedimiento Administrativo Sancionatorio y se Formulan Cargos
Radicación: 08SI2021706600100000844
Querellado: CONFEMART SAS

Respetado Señora Diana ,

Teniendo en cuenta que mediante resolución 1590 de 2020 el señor ministro de trabajo reactivo los términos en las actuaciones administrativas adelantadas por este ente ministerial, comedidamente, me permito **NOTIFICAR** a usted, el contenido del presente acto administrativo, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011) y de conformidad con lo reglado en el artículo 4 del decreto 491 del 28 de marzo de 2020, por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del estado de emergencia económica, social y ecológica.

Procede entonces el despacho a hacer la NOTIFICA POR AVISO a la Doctora: DIANA CAROLINA RAMÍREZ MARÍN, Representante Legal de laEmpresa **CONFEMART SAS** , con **Nit 901.443.704-6** , del Auto 1942 del día 19 de noviembre de 2021, por medio de la cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos a la proferido por el Director Territorial de Risaralda, en consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en *(05) cinco folios por ambas caras y un (1) folio por una cara* , se le advierte que la notificación estará fijado en secretaría del despacho y la página web del ministerio del Trabajo, desde el día **04 de enero**

de 2022, hasta el día **12 de enero de 2022** ,fecha en que se desfija el presente aviso se considerará surtida al finalizar el día de la entrega de este aviso, se le informa que contra el presente auto no procede recurso alguno, luego del cual inmediatamente empezará a correr el término de quince (15) días hábiles para que, si lo considera necesario, presente los descargos y solicite o aporte las pruebas que pretende hacer valer.

Atentamente,

DIANA MILENA DUQUE ARDILA
Auxiliar Administrativo.

Transcriptor: Diana D.
Elaboró: Diana Duque
Reviso: S. Martinez.

Anexos: seis (06) folios por ambas caras Auto 1942 del día 19 de noviembre de 2021

https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/dduque_mintrabajo_gov_co/Documents/EXPEDIENTES -/CONFEMART SAS/PUBLICAR NOTIFICAR AUTO 1942 FORMULAR CARGOS RL CONFEMART SAS.docx

REPÚBLICA DE COLOMBIA

Libertad y Orden

ID_ 14956100

MINISTERIO DEL TRABAJO
TERRITORIAL DE RISARALDA
DESPACHO TERRITORIAL

Radicación: 08SI2021706600100000844
Querellado: CONFEMART S.A.S

AUTO No. 1942
Pereira, (19/11/2021)

"POR MEDIO DEL CUAL SE INICIA UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y SE FORMULAN CARGOS"

El suscrito Director Territorial de la Dirección Risaralda del Ministerio del Trabajo, en uso de las facultades legales conferidas por los artículos 76 y 91 del Decreto-Ley 1295 de 1994, modificado por el artículo 115 del Decreto 2150 de 1995, modificado parcialmente por el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, Decreto 4108 de 2011, Decreto 1072 de 2015 y en especial las conferidas mediante la Resolución 2143 de 2014 artículo 1° y la Resolución 3811 de 2018 modificada por la Resolución 0253 de 2019, aunado a lo dispuesto en el artículo 6 de la ley 1610 de 2013 en concordancia con el artículo 47 de la ley 1437 de 2011, teniendo en cuenta los siguientes:

CONSIDERANDO

I. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Procede el Despacho a iniciar un procedimiento administrativo sancionatorio, previa comunicación de la existencia de mérito, a la empresa y/o empleador **CONFEMART SAS Nit 901443704 – 6,** representada legalmente por la señora **DIANA CAROLINA RAMÍREZ MARÍN**, ubicada en el domicilio carrera 9 nro. 6 - 36 barrio Villavicencio piso 2; actividad económica principal: C1410 - confección de prendas de vestir, excepto prendas de piel, correo electrónico: confemartsas@gmail.com - dianacarolina082315@gmail.com; con fundamento en los parámetros fijados en el artículo 47 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

II. HECHOS QUE ORIGINAN EL PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO

Mediante el Auto No. 1029 del 01 de julio de 2021 se comisiona al Inspector de Trabajo WILLIAM GÓMEZ ROJAS con el objetivo de efectuar visita de Riesgos Laborales a la empresa **CONFEMART SAS** Nit 901443704 – 6.

El 13/07/2021 se practicó la diligencia de inspección a las instalaciones en donde se encuentra desarrollando la actividad económica la empresa **CONFEMART SAS** Nit 901443704 – 6, carrera 9 nro. 6 - 36 barrio

2

Villavicencio piso 2; actividad económica principal: C1410 - confección de prendas de vestir, excepto prendas de piel, correo electrónico: dianacarolina082315@gmail.com; la visita fue atendida por la señora DIANA CAROLINA RAMÍREZ MARÍN quien aparece registrada en el certificado de existencia y representación legal o de inscripción de documentos en la Cámara de Comercio de Pereira como la Representante Legal.

Ya en el sitio, se verificó que opera un centro de trabajo que confecciona prendas de vestir (camisetas tipo polo), en el cual se encuentra una distribución de máquinas y equipos dispuestos para las tareas mecanizadas que se realizan para la obtención del producto final; las 19 mujeres operarias están posicionadas en el área de producción sin separación de sus puestos de trabajo y expuestas al ruido generalizado de las tareas que desarrollan; adicional a ello en un cuarto improvisado, ya que allí está un baño, se instaló un equipo compresor de aire comprimido que alimenta una máquina de costura, generando un ruido permanente que altera el estado normal del lugar. Las operarias permanecen en posturas prolongadas y ejecutando movimientos repetitivos en sus labores, además de estar expuestas al material particulado resultante del proceso de transformación de las telas y los cortes rutinarios de estas.

Al momento de la actuación se validó que se encuentran laborando 19 mujeres y que la empleadora no está implementando las acciones preventivas para mitigar y controlar los diferentes riesgos a los que se exponen los habitantes del ambiente laboral de CONFEMART SAS, ya que no se está dando aplicación a la normatividad vigente que regula el Sistema General de Riesgos Laborales y que recomienda implementar los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo como instrumento de prevención para el control del efecto en los trabajadores de los factores de riesgo que se producen en el desempeño del objeto misional de las empresas.

Por lo inmediatamente anterior, se requirió que:

"Es urgente empezar a implementar la política pública de Seguridad y Salud en el Trabajo. Implementar en 15 días los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019 para la actividad económica y número de trabajadores (19)"

En el acta de la inspección que se tramitó se puede evidenciar lo anotado.

Igualmente, y en consideración a lo valorado y observado en la actuación, se solicitó con los días de plazo necesarios y acordes a la urgencia comprobada:

- Planilla de la nómina de las 2 últimas quincenas.
- Los pagos de aportes de seguridad social del último mes.
- Certificación de la ARL SURA de la clase de Riesgo en la que está clasificada la empresa.
- Evaluaciones médicas ocupacionales de la planta de personal.
- Evidenciar el programa de orden, aseo y desinfección a raíz de las observaciones encontradas y transmitidas a la señora Diana Carolina Ramírez.
- Recarga de 2 extintores (estaban vencidos) y determinar si faltaba equipo de extinción debido a los componentes que allí se manejan y que son materiales muy inflamables que pueden ocasionar una emergencia

Del mismo modo, se recomendó:

- Señalizar el peligro del compresor.
- Dotar el botiquín.
- Certificación en el curso de 50 horas para la implementación del SGSST de la persona que administra el sistema en la empresa.
- Señalizar en todo el centro de trabajo los riesgos y peligros del ambiente laboral.

La empresa / empleadora debería en 15 días hábiles a más tardar, evidenciar al Ente Ministerial el cumplimiento de los requerimientos fijados en el acta resultante de la inspección.

El 14/07/2021 **CONFEMART SAS** vía correo electrónico envía la planilla de nómina de las 2 quincenas de junio de 2021 junto con la planilla de aportes de seguridad social; se evidencia registro de 14 personas en los pagos de nómina y la trabajadora ROSALBA VARGAS ORTIZ no certifica ni deducciones ni pago de aportes por la obligación pensional.

CONFEMART S.A.S
NOMINA DEL 16 AL 30 DE JUNIO DE 2021
NIT. 901.443.704-6

[redacted]											
30.413.163	MARIA LISDEIRA MONTOYA MONTOYA	908.526	106.454	15	507.490	18.171	18.171		36.341	$ 471.149	
1.088.289.743	NATALIA RESTREPO OSPINA	908.526	106.454	14	473.657	18.171	18.171		36.341	$ 426.616	
1.088.250.775	CAROLINA LAVERDE LONDOÑO	908.526	106.454	15	507.490	18.171	18.171		36.341	$ 471.149	
42.148.042	MARY LUZ VILLADA	908.526	106.454	15	507.490	18.171	18.171		36.341	$ 471.149	
24.526.862	ROSALBA VARGAS ORTIZ	908.526	106.454	15	507.490	18.171			18.171	$ 489.319	
42.135.527	SANDRA MILENA CARDONA	908.526	106.454	15	507.490	18.171	18.171		36.341	$ 471.149	
42.001.041	MARINA PEREZ RAMIREZ	908.526	106.454	15	507.490	18.171	18.171		36.341	$ 471.149	
1.002.576.285	ANDY DURLAY SALGADO VARGAS	908.526	106.454	15	507.490	18.171	18.171		36.341	$ 471.149	
42.018.792	PAULA ANDREA GIRALDO ALARCON	908.526	106.454	12	405.992	18.171	18.171		36.341	$ 369.651	
25.196.181	DEISY LILIANA VARGAS GRANADA	908.526	106.454	13	439.825	18.171	18.171		36.341	$ 403.484	
30.388.426	MARIA NUBIA GALVIZ VASQUEZ	908.526	106.454	15	507.490	18.171	18.171		36.341	$ 471.149	
1.087.993.502	LINA MARCELA MUÑOZ LONDOÑO	908.526	106.454	15	507.490	18.171	18.171		36.341	$ 471.149	
1.088.333.311	MARY LUZ FRANCO BEDOYA	908.526	106.454	15	507.490	18.171	18.171		36.341	$ 417.849	
1.088.005.556	YENI YOHANA PRIETO LORA	908.526	106.454	15	507.490	18.171	18.171		36.341	$ 471.149	
						0	0		0	$ -	
[redacted]		$ 12.719.364	$ 1.490.356		$ 6.901.864	$ 254.387	$ 236.217	$ -	$ 490.604	$ 6.347.260	

El 21/07/2021 el suscrito remite correo a la empresa, reiterando el cumplimiento del requerimiento y precisando que al momento de la visita se evidenciaron 19 trabajadores y la nómina registra 16 personas. El 27/07/2021 el señor Jose Orlando Marín responde que "*...en la planilla hay 16 personas porque en el mes de julio entraron las otras 3 personas, completando 19.*"

El 28/07/2021, nuevamente se reitera a la empleadora: "*Señor Orlando, está pendiente de los otros ítems relacionados en el acta; por favor, revisar y atender los requerimientos de manera oportuna, es urgente prevenir los riesgos y peligros del centro de trabajo.*

Muy amablemente lo invito a dar cumplimiento de lo establecido en el acta en los términos fijados, en correos anteriores se ha reiterado el cumplimiento del acta".

El 9/08/2021 se recibe correo desde la dirección integramosseguridadytrabajo@gmail.com, informando:

"*Por medio del presente, pongo a su conocimiento que la empresa inicialmente mencionada, inició el proceso de asesoría para el diseño e implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.*

En el transcurso de la asesoría se irán ejecutando y desarrollando las observaciones realizadas por usted el día de la visita de verificación en la cual hubo varios hallazgos."

El 10/08/2021 se responde al correo de integramosseguridadytrabajo@gmail.com, comunicando:

"*La diligencia adelantada el mes anterior definió unas tareas con un plazo establecido, esto no se ha cumplido.*

Preocupa, que el requerimiento del Ministerio, que tenía unas tareas y tiempos, el empleador lo aplique de acuerdo a su criterio.

Lo allí plantado se debía acatar en los plazos que están en el acta."

A la fecha (tres meses después), no se ha dado cumplimiento a la totalidad de la solicitud plantada el 13/07/2021 cuando ello debía ocurrir a más tardar el 04/08/2021, solamente se acreditó las planillas de nómina, los aportes de SSI y el recargue de 2 extintores; y en consideración a las condiciones en las que se

encuentran laborando las 19 operarias en el centro de trabajo y a la clasificación de riesgo 3 de su actividad económica que implica exposición a acciones mecanizadas, manejo de equipos, presencia de material particulado en el ambiente, peligros por emergencias de incendio y riesgos biomecánicos, principalmente; era necesario una disposición y diligencia más oportuna dado que es urgente empezar a intervenir los riesgos y peligros allí presentes en aras de efectuar una eficiente y efectiva prevención.

Es por lo que el Inspector de trabajo WILLIAM GÓMEZ ROJAS el 25/09/2021 con memorando radicado bajo el número 08SI2021706600100000844 con el asunto "*Informe visita empresa **CONFEMART SAS** Nit 901443704 – 6"* pone en conocimiento del Director Territorial el resultado de la diligencia adelantada en el centro de trabajo y en donde se concluye "*...Por lo tanto, el suscrito, ante la inobservancia de la regulación revisada de parte de la empleadora, recomienda que se adelante el Proceso Administrativo Sancionatorio que permita que la empresa CONFEMART SAS enderece su actuar y se logren los objetivos de la Seguridad y Salud en el Trabajo, tal cual lo fijan las normas que componen el Sistema General de Riesgos Laborales*"

Teniendo en cuenta lo anterior, el día 04 de noviembre de 2021 se asignó y comisionó al Inspector de Trabajo y Seguridad Social WILLIAM GÓMEZ ROJAS mediante Memorando de radicado No 08SI2021706600100001094 la instrucción y trámite del expediente. (folio 15)

Cumpliendo lo recomendado por el Inspector de conocimiento Inicial, se dispone **AVOCAR** el discernimiento de la presente actuación y en consecuencia dictar acto de trámite para adelantar procedimiento administrativo sancionatorio a la empresa y/o empleador **CONFEMART SAS** Nit 901443704 – 6, representada legalmente por la señora **DIANA CAROLINA RAMÍREZ MARÍN**, por la presunta inobservancia de la normatividad vigente en el Sistema General de Riesgos Laborales y que tienen que ver con la ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Así las cosas, mediante Oficio con radicado 08SE2021706600100005524 del 10 de noviembre de 2021, se comunica el Auto No. 1836 del 05 de noviembre de 2021 por el cual se dispone avocar conocimiento y determina mérito para iniciar procedimiento administrativo sancionatorio a la empresa y/o empleador **CONFEMART SAS** Nit 901443704 – 6, representada legalmente por la señora **DIANA CAROLINA RAMÍREZ MARÍN**, el 18/11/2021 de acuerdo con el certificado de comunicación electrónica expedido por la empresa 472 (Folios 16-18).

III. IDENTIFICACIÓN DEL INVESTIGADO

En el presente Procedimiento Administrativo Sancionatorio el investigado es la empresa y/o empleador **CONFEMART SAS** Nit 901443704 – 6, representada legalmente por la señora **DIANA CAROLINA RAMÍREZ MARÍN**, ubicada en el domicilio carrera 9 nro. 6 - 36 barrio Villavicencio piso 2, Pereira; actividad económica principal: C1410 - confección de prendas de vestir, excepto prendas de piel, correo electrónico: confemartsas@gmail.com - dianacarolina082315@gmail.com.

IV. DISPOSICIONES PRESUNTAMENTE VULNERADAS

Una vez revisados y analizados los hechos y documentos que obran en el expediente, es pertinente efectuar las consecutivas claridades:

La empresa y/o empleador cuestionado no certificó ante el Ente Ministerial el material probatorio que refrendara el desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a pesar de las reiteraciones que se le hicieron tanto en la diligencia de inspección como en los correos cruzados con los representantes de la empresa por parte del inspector comisionado, las comunicaciones no se atendieron, esto lleva a inferir que no está adelantando las medidas preventivas necesarias para el control de los riesgos y peligros que se presentan al momento de desempeñar su actividad económica en el ambiente laboral que tiene definido para sus actividades.

Es obligatorio recordar que los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST (antes salud Ocupacional) de las empresas y lugares de trabajo deberán desarrollarse de acuerdo con su actividad económica y será específico y particular para éstos, de conformidad con sus riesgos reales o potenciales y el número de trabajadores, dicho SGSST se mantendrá actualizado y disponible para las autoridades competentes de vigilancia y control.

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

Los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas y lugares de trabajo, será de funcionamiento permanente.

En los lugares de trabajo que funcionen con más de un turno los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, asegurarán cobertura efectiva en todas las jornadas. Si una empresa tiene varios centros de trabajo, el cumplimiento de las obligaciones emanadas de las normas se hará en función de la clase de riesgo de tal forma que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa garantice una cobertura efectiva a todos sus trabajadores.

La salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en las que participan el Gobierno y los particulares, razón por la cual se ha fortalecido a través de los años el Sistema General de Riesgos Laborales con base en las diferentes normas que hacen alusión al citado tema.

Los objetivos más representativos de la Seguridad y Salud en el Trabajo se pueden nombrar en los siguientes:

a) Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud de la población trabajadora;
b) Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo;
c) Proteger a la persona contra los peligros relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo
d) Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud integral del trabajador en los lugares de trabajo;

El propósito de un sistema de gestión de la SST es proporcionar un marco de referencia para gestionar los riesgos y oportunidades para la SST; en consecuencia, es de importancia crítica para la organización eliminar los peligros y minimizar los riesgos para la SST tomando medidas de prevención y protección eficaces.

Es por lo inmediatamente anterior que se constituye objeto para la presente actuación la presunta violación por parte de la empresa y/o empleador **CONFEMART SAS** Nit 901443704 – 6, representada legalmente por la señora **DIANA CAROLINA RAMÍREZ MARÍN;** de la legislación vigente dentro del Sistema General de Riesgos Laborales, en particular a lo regulado en el artículo 21 del Decreto 1295 de 1994, el artículo 2.2.4.6.8 del decreto 1072 de 2015, aunado a lo dispuesto en los artículos 23 y 26 de la Resolución 0312 de 2019 y en particular La Resolución 2346 de 2007 artículo 3, articulado que a su letra reza:

El Artículo 21 del Decreto 1295 de 1994 "Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales", fija:

"ARTICULO 21. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. *El empleador será responsable:*

a. Del pago de la totalidad de la cotización de los trabajadores a su servicio;

b. Trasladar el monto de las cotizaciones a la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, dentro de los plazos que para el efecto señale el reglamento;

c. Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo;

d. Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa, y procurar su financiación;
e. Notificar a la entidad administradora a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales;
.....
g. Facilitar los espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional y para adelantar los programas de promoción y prevención a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales..."

El artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo", cita:

"Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores. *El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.*

Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

1. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.

2. Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.

3. Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.

4. Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

5. Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.

6. Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.

7. Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

8. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.

9. Participación de los Trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.

Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST.

El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas;

10. Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo-SST en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:

10.1 Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación;

10.2 Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y;

10.3 Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; y

11. Integración: El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.

***PARÁGRAFO.** Por su importancia, el empleador debe identificar la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales, la cual debe quedar plasmada en una matriz legal que debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables a la empresa."*

Finalmente, los artículos 23 y 26 de la Resolución 0312 de 2019 "Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST", determinaron:

***"Artículo 23. Obligaciones del empleador o contratante.** Los empleadores y contratantes deben cumplir con todos los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, para lo cual se tendrán en cuenta y contabilizarán en el cálculo de los indicadores a todos los trabajadores dependientes e independientes, cooperados, estudiantes, trabajadores en misión y en general todas las personas que presten servicios o ejecuten labores bajo cualquier clase o modalidad de contratación en las instalaciones, sedes o centros de trabajo del empleador o contratante.*

La implementación de los Estándares Mínimos establecidos en la presente Resolución no exime a los empleadores del cumplimiento de las obligaciones y requisitos contenidos en otras normas del Sistema General de Riesgos Laborales vigentes.

Los empleadores o contratantes podrán verificar, constatar y tener documentado el cumplimiento de los Estándares Mínimos establecidos en la presente Resolución por parte de los diferentes proveedores, contratistas, cooperativas, empresas de servicio temporal y en general de toda empresa o entidad que preste servicios en las instalaciones, sedes o centros de trabajo de las empresas o entidades contratantes y de las personas que lo asesoran o asisten en SST, quienes deben tener licencia en SST vigente y aprobar el curso virtual de cincuenta (50) horas en SST."

***"Artículo 26. Implementación definitiva del Sistema de Gestión de SST de enero del año 2020 en adelante.** Desde enero del año 2020 en adelante, todos los Sistemas de Gestión de SST se ejecutarán anualmente de enero a diciembre o en cualquier fracción del año si la empresa o entidad es creada durante el respectivo año.*

De 2020 y en adelante, en el mes de diciembre las empresas deberán:

1. *Aplicar la autoevaluación conforme a la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST, mediante el diligenciamiento del formulario de evaluación establecido en el artículo 27 de la presente Resolución.*
2. *Elaborar el Plan de Mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos. Este Plan de Mejora debe quedar aprobado por la empresa en el Plan Anual del Sistema de Gestión de SST.*
3. *Formular el Plan Anual del Sistema de Gestión de SST, el cual debe empezar a ser ejecutado a partir del (1°) primero de enero del año siguiente"*

La Resolución 2346 de 2007 (julio 11) "por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales", precisa:

"Artículo 3°. Tipos de evaluaciones médicas ocupacionales. *Las evaluaciones médicas ocupacionales que debe realizar el empleador público y privado en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes:*
1. Evaluación médica preocupacional o de preingreso.
2. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación).
3. Evaluación médica posocupacional o de egreso.

El empleador deberá ordenar la realización de otro tipo de evaluaciones médicas ocupacionales, tales como posincapacidad o por reintegro, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares.

Parágrafo. Las evaluaciones médicas ocupacionales a que se refiere la presente resolución hacen parte del programa de salud ocupacional, de los sistemas de gestión que desarrolle el empleador como parte de la promoción de la salud de los trabajadores y de los mecanismos de prevención y control de alteraciones de la salud."

Así las cosas, luego del análisis normativo y basado en las pruebas obtenidas, se determina que el empleador presuntamente se encuentra contrariando las disposiciones en materia de Riesgos Laborales proferidas dentro del Sistema General de Riesgos Laborales.

V. CARGOS

Constituye objeto de la presente actuación, la presunta vulneración por parte de la empresa y/o empleador **CONFEMART SAS** Nit 901443704 – 6, de la normativa expuesta en los siguientes cargos:

CARGO UNO:

La presunta omisión en la aplicación de las disposiciones para la protección de la Seguridad y Salud de los trabajadores de la empresa y/o empleador **CONFEMART SAS** Nit 901443704 – 6, representada legalmente por la señora **DIANA CAROLINA RAMÍREZ MARÍN**, y por ende el presunto incumplimiento de las obligaciones y responsabilidades de los empleadores al interior del Sistema General de Riesgos Laborales, vulnera probablemente lo dispuesto en el artículo 21 del Decreto 1295 de 1994, el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015, aunado a lo fijado en los artículos 23 y 26 de la Resolución 0312 de 2019.

CARGO DOS:

No efectuar evaluaciones médicas ocupacionales de preingreso al personal que labora en el centro de trabajo de la empresa y/o empleador **CONFEMART SAS** Nit 901443704 – 6, representada legalmente por la señora **DIANA CAROLINA RAMÍREZ MARÍN,** lo que no admite conocer el estado de salud físico y mental de los potenciales y actuales empleados, permitiendo al empleador contar con una adecuada organización del recurso humano y un ambiente laboral sano, presuntamente va en contravía con lo fijado por el artículo 3 de la Resolución 2346 de 2007.

VI. SANCIONES PROCEDENTES EN CASO DE EVIDENCIARSE LAS DISPOSICIONES VULNERADAS

De conformidad con la competencia dada a esta Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, para decidir esta investigación sancionatoria, y bajo el postulado que nadie puede ser juzgado sino conforme a las leyes preexistentes al acto que se le imputa, aunado a que en materia laboral se protegen los intereses jurídicos tutelados de acuerdo con el artículo 53 de la Constitución Política, se relacionan las normas que establecen los criterios que permiten dosificar y graduar la multa, con el propósito de dar cumplimiento a las normas de materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, así:

El Decreto 1072 de 2015 "*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*" que compiló entre otros, el Decreto 0472 de 2015 "*Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales...*", establece:

Artículo 2.2.4.11.4. Criterios para graduar las multas. *Las multas por infracciones a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales se graduarán atendiendo los siguientes criterios, en cuanto resulten aplicables, conforme a lo establecido en los artículos 134 de la Ley 1438 de 2011 y 12 de la Ley 1610 de 2013:*

1. La reincidencia en la comisión de la infracción.
2. La resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión por parte del Ministerio del Trabajo.
3. La utilización de medios fraudulentos o de persona interpuesta para ocultar la infracción o sus efectos.
4. El grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.
5. El reconocimiento o aceptación expresa de la infracción, antes del decreto de pruebas.
6. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.
7. La ausencia o deficiencia de las actividades de promoción y prevención.
8. El beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero.
9. La proporcionalidad y razonabilidad conforme al número de trabajadores y el valor de los activos de la empresa.
10. El incumplimiento de los correctivos y recomendaciones en las actividades de promoción y prevención por parte de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) o el Ministerio del Trabajo.
11. La muerte del trabajador.

(Decreto 472 de 2015, art. 4).

Artículo 2.2.4.11.5. Criterio de proporcionalidad y razonabilidad para la cuantía de la sanción a los empleadores. *Se establecen los criterios de proporcionalidad y razonabilidad, conforme al tamaño de la empresa de acuerdo a lo prescrito en el artículo 2º de la Ley 590 de 2000, modificado por el artículo 2º de la Ley 905 de 2004 y el artículo 51 de la Ley 1111 de 2006 y conforme a lo establecido en los artículos 13 y 30 de la Ley 1562*
de 2012 y con base en los siguientes parámetros:

Tamaño de la empresa	*número de trabajadores*	*activos totales en número de SMMLV*	*Art 13, Inciso 2 Ley 1562 (de 1 a 500 SMMLV)*	*Art 30, Ley 1562 (de 1 a 1000 SMMLV)*	*Art 13, inciso 4 de la Ley 1562 (de 20 a 1000 SMMLV)*
			Valor multa en SMMLV		
Microempresa	*hasta 10*	*< 500 SMMLV*	*De 1 hasta 5*	*De 1 hasta 20*	*De 20 hasta 24*
Pequeña Empresa	*De 11 a 50*	*501 A <5,000 SMMLV*	*De 6 hasta 20*	*de 21 hasta 50*	*De 25 hasta 150*
Mediana empresa	*De 51 a 200*	*100,000 A 610,000 UVT*	*De 21 hasta 100*	*de 51 hasta 100*	*De 151 hasta 400*
Gran empresa	*De 201 o más*	*>610,000 UVT*	*De 101 hasta 500*	*de 101 hasta 1000*	*De 401 hasta 1000*

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

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

(Decreto 472 de 2015, art. 5).

En mérito de lo anteriormente expuesto, este Despacho,

DISPONE

ARTÍCULO PRIMERO: INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y FORMULAR CARGOS en contra de la empresa y/o empleador **CONFEMART SAS** Nit 901443704 – 6, representada legalmente por la señora **DIANA CAROLINA RAMÍREZ MARÍN**, ubicada en el domicilio carrera 9 nro. 6 - 36 barrio Villavicencio piso 2, en Pereira; actividad económica principal: C1410 - confección de prendas de vestir, excepto prendas de piel, correo electrónico: confemartsas@gmail.com - dianacarolina082315@gmail.com, de conformidad con lo señalado en la parte motiva del presente proveído, por los siguientes cargos:

"CARGO UNO:

*La presunta omisión en la aplicación de las disposiciones para la protección de la Seguridad y Salud de los trabajadores de la empresa y/o empleador **CONFEMART SAS** Nit 901443704 – 6, representada legalmente por la señora **DIANA CAROLINA RAMÍREZ MARÍN,** y por ende el presunto incumplimiento de las obligaciones y responsabilidades de los empleadores al interior del Sistema General de Riesgos Laborales, vulnera probablemente lo dispuesto en el artículo 21 del Decreto 1295 de 1994, el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015, aunado a lo fijado en los artículos 23 y 26 de la Resolución 0312 de 2019.*

CARGO DOS:

*No efectuar evaluaciones médicas ocupacionales de preingreso al personal que labora en el centro de trabajo de la empresa y/o empleador **CONFEMART SAS** Nit 901443704 – 6, representada legalmente por la señora **DIANA CAROLINA RAMÍREZ MARÍN,** lo que no admite conocer el estado de salud físico y mental de los potenciales y actuales empleados, permitiendo al empleador contar con una adecuada organización del recurso humano y un ambiente laboral sano, presuntamente va en contravía con lo fijado por el artículo 3 de la Resolución 2346 de 2007."*

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFÍCAR PERSONALMENTE al investigado y correr traslado por el término de quince (15) días hábiles siguientes a la notificación, para que presente descargos y solicite o aporte pruebas que pretenda hacer valer.

ARTICULO TERCERO: TENER como terceros interesados a cualquier persona que así lo manifieste y cumpla lo señalado en el artículo 38 de la Ley 1437 de 2011.

ARTÍCULO CUARTO: TÉNGASE como pruebas dentro del procedimiento administrativo sancionatorio, las hasta ahora recaudadas y las aportadas por las partes.

ARTÍCULO QUINTO: ADVERTIR al investigado que contra esta decisión no procede recurso alguno.

ARTÍCULO SEXTO: LÍBRAR las demás comunicaciones que sean pertinentes.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Pereira Risaralda a los diecinueve (19) días del mes de noviembre del año dos mil veintiuno (2021).

SERGIO MARTÍNEZ LÓPEZ
Director Territorial de Risaralda

Transcriptor/Elaboró: W. Gómez
Revisó: J. Espitia
Revisó/Aprobó: S. Martínez

Ruta electrónica: https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/wgomez_mintrabajo_gov_co/Documents/DOCUMENTOS/PROCESOS ADMINISTRATIVOS/2021/CONFEMART SAS/AUTO FORMULACION DE CARGOS Confemart sas.docx