



MINISTERIO DEL TRABAJO

ID:14896223

Pereira, 01 de diciembre de 2022

Señor
JOHN ESNEIDER OTALVARO PUENTES
Representante Legal
SERVICIOS EN SEGURIDAD J.O.P S.A.S
Calle 23 Nro. 6 - 45 Oficina 404
Correo Electronico: jopininstalacionesenseguridad@gmail.com
Pereira, Risaralda

ASUNTO: Notificación mediante Publicación en página electrónica o en lugar de acceso al público para notificación Resolución 0627 del día 18 de octubre de 2022 por medio de la cual se Procedimiento Administrativo Sancionatorio.

Radicación: 08SI2021706600100000377

Querellado: SERVICIOS EN SEGURIDAD J.O.P S.A.S

Respetado Señor Otalvaro,

Comendidamente, 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** al Señor : JOHN ESNEIDER OTALVARO PUENTES, C.C. 79.704.890 en calidad de Represente Legal de la Empresa SERVICIOS EN SEGURIDAD J.O.P. SAS , , Resolución 0627 del día 18 de octubre de 2022 , por medio de la cual se Procedimiento Administrativo Sancionatorio, proferido por el Director Territorial de Risaralda, en consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (06) seis folios por ambas caras, se le advierte que la notificación estará fijado en secretaría del despacho y la página web del ministerio del Trabajo, desde el día 01 de diciembre de 2022 , hasta el día 07 de diciembre de 2022 , 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 la presente decisión puede interponer los recursos de reposición ante este Despacho y el de apelación ante

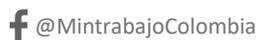
Sede administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol

No. Radicado: 08SE2022706600100005149
Fecha: 2022-12-01 02:12:37 pm
Remitente: Sede: D. T. RISARALDA
Depen: DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
Destinatario: SERVICIOS EN SEGURIDAD J.O.P S.A.S
Anexos: 0 Folios: 2
Al responder por favor citar el número de radicado
08SE2022706600100005149



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



la Directora General de riesgos laborales en Bogotá y sustentarlos dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la presente notificación personal o por aviso puede presentarse correo electrónico: dtrisaralda@mintrabajo.gov.co o en ventanilla calle 19 N °9-75 Palacio Nacional Pereira Risaralda.

Atentamente,

DIANA MILENA DUQUE ARDILA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO.

Anexos : doce (12) Resolución 0627 del día 18 de octubre de 2022

Aprobó: Diana D
Reviso: Diana D
Reviso: B. Jaramillo.

https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/dduque_mintrabajo_gov_co/Documents/ESCRITORIO/OFICIO NUEVOS BABEL/ESCRITORIO NUEVO/DT RISARALDA IIII/EXPEDIENTES -SERVICIOS EN SEGURIDAD J.O.P SAS/AVISO NOTIFICACION RESOLUCION 0627 SERVICOS EN SEGURIDAD J.O.P SAS.docx

Sede administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



Libertad y Orden

ID_14896223

**MINISTERIO DEL TRABAJO
TERRITORIAL DE RISARALDA
DESPACHO TERRITORIAL**

Radicación: 08SI2021706600100000377
Querrellado: SERVICIOS EN SEGURIDAD J.O.P S.A.S

**RESOLUCION No. 0627
Pereira, (18/10/2022)**

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
SANCIONATORIO"**

EL SUSCRITO DIRECTOR TERRITORIAL DE RISARALDA DEL MINISTERIO DE 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 y sus modificaciones, Decreto 1072 de 2015 y en especial las conferidas mediante la Resolución 3455 de 2021 artículo 1° y la Resolución 3238 de 2021, 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:

I. INDIVIDUALIZACION DEL INVESTIGADO

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste al empleador **SERVICIOS EN SEGURIDAD J.O.P S.A.S.** identificado con NIT. 901.046.266-9, representada legalmente por el señor **JHON ESNEIDER OTALORA PUENTES** identificado con cédula de ciudadanía No. 79.704.890 y/o por quien haga sus veces, con domicilio principal en la calle 23 No. 6-45 oficina 404 de Pereira - Risaralda, con teléfonos 3386624 - 3226619487, correo electrónico: jopininstalacionesenseguridad@gmail.com, y con actividad económica principal "N8020 actividades de servicios de sistemas de seguridad".

II. HECHOS

El 7 de abril de 2021, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comisionado para las diligencias previas, presentó informe radicado bajo el No. 08SI2021706600100000377, relacionado con los resultados de la visita en materia de riesgos laborales adelantada ante la empresa **SERVICIOS SEGURIDAD JOP SAS**, la cual fue desarrollada mediante correo electrónico por el cual se realizó requerimiento a la compañía en mención y de la cual concluyó:

(...) La lista de chequeo de estándares mínimos se envió de manera electrónica al correo jopininstalacionesenseguridad@gmail.com, el día 04 de marzo de 2021, como se evidencia dentro de los soportes bajo custodia electrónicamente dentro de los archivos que reposan en el correo institucional.

Es de aclarar que a la empresa se requirió para que allegara la información – soportes electrónicos dentro de los CINCO (5) días hábiles siguientes al recibo del oficio, aclarando que la empresa no allego ningún soporte, a pesar que de manera telefónica se estableció comunicación con el representante legal al abonado 3226619487 y 3386624, donde se le explico la importancia de que allegara los soportes necesarios y así mismo se le explico

que no fuera a ser caso omiso al requerimiento que le estaba realizando el Ministerio del Trabajo en cuanto a los soportes del SG-SST, es así como la empresa incumplió el termino dado legalmente, mismo que arribo soporte alguno al requerimiento.

Se puede concluir que la empresa **SERVICIOS SEGURIDAD JOP SAS**, no cuenta con el diseño, ni con la implementación del SG-SST, incumpliendo los requisitos mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019 y a lo preceptuado en el Decreto 1072 de 2015 y demás normativa concordante en cuanto al SG-SST.

RECOMENDACIONES

La empresa al no contar con el SG-SST, se visualiza el incumplimiento con los parámetros establecidos en la normativa con respecto a la Resolución 0312 de 2019 y a lo preceptuado en el Decreto 1072 de 2015 y demás normativa concordante en cuanto al SG-SST, se recomienda iniciar averiguación preliminar y/o Investigación Administrativa Sancionatoria:

CARGOS:

PRESUNTA VIOLACIÓN A ARTÍCULO 2.22.4.6.8 Artículo 2.2.4.6.12 del Decreto 1072 de 2015, y a la Resolución 0312 de 2019, por presuntamente no contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en ejecución, seguimiento, actualizado y en mejora continua."

(...)

Con lo enunciado anteriormente, se recomendó adelantar procedimiento administrativo sancionatorio en contra de la mencionada empresa, por la omisión en la presentación de los soportes que probaran la existencia y funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, desprendiéndose de dicho actuar, el presunto incumplimiento a la normativa propias del Sistema General de Riesgos Laborales en específico lo instituido en 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", el Decreto 1072 de 2015 y demás normas concordantes con el Sistema General de Riesgos Laborales. (folios 1 al 3).

A través del memorando bajo radicado No. 08SI202170660010000389 del 8 abril de 2021, se asignó la instrucción del Procedimiento Administrativo Sancionatorio 08SI202170660010000377, de fecha 7 de abril de 2021, a la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social Zulma Lilliana González Duque. (folio 4).

Con Auto No. 0574 del 19/04/2021, se avocó conocimiento y se determinó mérito para iniciar procedimiento administrativo sancionatorio en contra de la empresa y/o empleador **SERVICIOS EN SEGURIDAD J.O.P S.A.S**, con NIT: 901.046.266 - 9, representada legalmente por el Señor **JOHN ESNEIDER OTALORA PUENTES** identificado con Cédula de Ciudadanía No. 79.704.890 y/o por quien haga sus veces, por la presunta violación de la normatividad que regula el Sistema General de Riesgos Laborales. (folio 5)

El 27 de abril 2021, con oficio radicado No. 08SE2021706600100001966, fue comunicado al investigado, la decisión de avocar conocimiento, por el operador 472, mediante Guía No. YG271389496CO, y en el momento de la entrega del comunicado, con fecha 29 de abril de 2021, informaron como desconocido. (folio 6).

El 13 de mayo de 2021, la comunicación de la actuación referida fue recibida por correo electrónico jopininstalacionesenseguridad@gmail.com, de conformidad con el certificado de comunicación electrónica de la empresa de envíos 4-72. (folio 7).

Mediante Auto No. 01183 del 27 de julio 2021, se inicia Procedimiento Administrativo Sancionatorio y se Formulan Cargos en contra la empresa y/o empleador **SERVICIOS EN SEGURIDAD J.O.P S.A.S**, con NIT: 901.046.266 - 9. (folios 8 al 12).

Con oficio bajo radicado No. 08SE2021706600100004013 del 13 de agosto 2021, se envió citación a la empresa y/o empleador **SERVICIOS EN SEGURIDAD J.O.P S.A.S**, con NIT: 901.046.266 - 9, para notificar personalmente el Auto No. 01183 del 27 de julio 2021 y mediante guía YG275508675CO del operador 472, existe causal de devolución, que no existe tal nomenclatura. (folio 13 al respaldo).

Conforme a oficio con radicado No. 08SE2021706600100004272 del 30 de agosto de 2021, se notificó por aviso, publicado en la página web de la entidad o en lugar de acceso; a la empresa y/o empleador **SERVICIOS EN SEGURIDAD J.O.P S.A.S**, con NIT: 901.046.266 – 9, el Auto No. 01183 del 27 de julio 2021. (folios 14 y 15).

Es importante precisar que el investigado no aportó descargos ni las pruebas decretadas en el auto No. 01183 del 27 de julio de 2021.

A folios 16 y 17 reposa en el expediente Certificado de Existencia y Representación Legal de la empresa encartada.

Mediante auto No. 0096 del 27 de enero de 2022, se decretaron nuevamente las pruebas (folio 18 al 20) las cuales tampoco fueron aportadas por el empleador en dicha instancia del procedimiento aplicado.

Se generó comunicación del auto antemencionado, que con radicado No. 08SE2022716600100000414 fue enviado mediante correo certificado del operador 472 y en la guía se lee "no existe" por lo que fue devuelto. (folio 21 al 23)

En virtud de lo anterior, este despacho dispuso notificar al empleador mediante aviso publicado en la página web del Ministerio del Trabajo, publicado desde el 18 hasta el 24 de febrero de 2022 (folio 24).

Transcurrido el termino de ley, observa el despacho, que la empresa en comento no presentó ni manifestación ni evidencia alguna.

Mediante Auto No. 0751 del 02 de junio de 2022, se reasignó el conocimiento del caso a la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social CAROLINA CHICA ARAGÓN. (folio 26).

La inspectora del conocimiento, mediante Auto No. 0833 del 16 de junio de 2022, corrió traslado al empleador para que presentara alegatos de conclusión en el término de 3 días hábiles. (folio 29).

Auto comunicado con oficio No. 08SE2022706600100002795, enviado mediante correo certificado 472 y devuelto al despacho con la novedad "desconocido", por lo que se procedió a la notificación por aviso en la página web el 14 de julio de 2022. (folio 30 al respaldo)

A folio 32 al 33 reposa actualización de certificado de existencia y Representación Legal de la compañía **SERVICIOS EN SEGURIDAD J.O.P. S.A.S**. del 03 de octubre de 2022.

III. FORMULACIÓN DE CARGOS

Mediante Auto Nro. 01183 del 27 de julio de 2021, este despacho formuló cargos en contra del empleador **SERVICIOS EN SEGURIDAD J.O.P. S.A.S**. en el siguiente sentido:

"CARGO ÚNICO: La empresa y/o empleador **SERVICIOS EN SEGURIDAD J.O.P S.A.S**, con NIT: 901.046.266 - 9, representada legalmente por el Señor **JOHN ESNEIDER OTALORA PUENTES** en calidad de Representante Legal, identificado con Cédula de Ciudadanía No. 79.704.890 y/o por quien haga sus veces, al no cumplir con las etapas de adecuación, transición y aplicación para la implementación y consecuente ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con los estándares mínimos para el tipo específico de empresa (número de trabajadores y riesgo), no está procurando el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo, como tampoco controlando adecuadamente los riesgos y peligros de las labores realizadas, vulnerando presuntamente la normativa propia del Sistema General de Riesgos Laborales, específicamente lo preceptuado en el artículo 21 del Decreto 1295 de 1994, 2.2.4.6.8 del decreto 1072 de 2015, aunado a lo dispuesto en los artículos 20, 23 y 25 de la Resolución 0312 de 2019".

IV. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

Por parte del Ministerio del Trabajo:

- Informe de visita en riesgos laborales con calenda del 08/09/2021.

A través de todas las etapas procesales, la empresa encartada no realizó manifestación alguna ante este despacho ni aportó pruebas.

V. DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

El empleador guardó silencio en todas las etapas procesales y por lo tanto no presentó ni escrito de descargos, ni alegatos de conclusión.

VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto de conformidad con el código sustantivo del trabajo, Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Decreto 1072 de 2015 y en especial las conferidas mediante la Resolución 3455 de 2021 artículo 1° y la Resolución 3238 de 2021.

Después de revisar y analizar detalladamente las etapas del Procedimiento en particular, todas las pruebas disponibles, y determinar que todas las Actuaciones Procesales se adelantaron ajustadas a la normatividad pertinente, por lo tanto, no hay ninguna actuación viciada de nulidad y cumpliendo lo ordenado por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, procede este despacho a resolver el respectivo Procedimiento Administrativo.

A. ANALISIS DE LOS HECHOS Y LAS PRUEBAS

El hecho que dio origen al procedimiento administrativo sancionatorio que se decide en esta oportunidad, se contrae inicialmente a los resultados obtenidos en el informe con radicado No. 08SI2021706600100000377 del 07/04/2021, presentado por parte de este operador administrativo a la empresa y/o empleador **SERVICIOS EN SEGURIDAD J.O.P S.A.S.** identificado con NIT. 901.046.266-9, representada legalmente por el señor **JHON ESNEIDER OTALORA PUENTES** identificado con cédula de ciudadanía No. 79.704.890 y/o por quien haga sus veces, el cual reposa a folio 1 del plenario y hace alusión a que la investigada no cuenta con el diseño, ni con la implementación del SG-SS, incumpliendo los requisitos mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019 y a lo preceptuado en el Decreto 1072 de 2015 y demás normativa concordante en cuanto al SG-SST.

Los resultados arrojados del informe emitido por esta Cartera Ministerial, obedecieron al presunto incumplimiento del artículo 21 del Decreto 1295 de 1994, artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015, aunado a lo dispuesto en los artículos 20, 23 y 25 de la Resolución 0312 de 2019, relacionados con los requisitos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; irregularidad o vulneración que no se logró desvirtuar durante la inspección general, puesto que no se aportó la información y documentación solicitada que evidenciara el cumplimiento efectivo de las disposiciones normativas comentadas, ante ello, los cargos formulados en el auto No. 01183 del 27 de julio de 2021.

Es así como los esfuerzos de este despacho van encaminados a establecer el cumplimiento de la normatividad en materia de riesgos laborales al validar el cumplimiento de los deberes, responsabilidades y obligaciones del empleador con los objetivos trazados en las normas alusivas a la seguridad y salud en los centros de trabajo.

Que de conformidad con lo establecido en el numeral 5° del artículo 2.2.4.6.8 del citado Decreto, como parte de las obligaciones de los empleadores en el desarrollo del SG-SST, está la de 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 la calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

En tal sentido, el capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, establece las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de SST que deben ser aplicables por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

Como bien se observó en el acápite IV de este proveído relacionado con las pruebas allegadas a la actuación, la investigada en el ejercicio de su derecho de defensa y contradicción en el transcurso del procedimiento administrativo sancionatorio no presentó descargos al Auto No. 01183 del 27/07/2021, ni alegatos de conclusión conforme al Auto 0833 del 16/06/2022, en igual sentido tampoco aportó la información requerida en el auto No. 0096 del 27 de enero de 2022 "por medio del cual se decreta la práctica de pruebas", reiterando que desde el inicio del proceso y en las diferentes etapas del Procedimiento Administrativo Sancionatorio, el empleador en comento no se pronunció ni aportó documentación que desvirtuara los cargos formulados.

Finalmente se precisa, que todas las actuaciones administrativas que se adelantan por este ente ministerial están sujetas al debido proceso consagrado en la Constitución Política y en las demás normas que regulan la materia, v. gr Ley 1610 de 2013.

A su vez, en el segundo párrafo del Artículo 3 de la Ley 1437 de 2011, Principios del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, del Título I Procedimiento Administrativo, prevé: "Las actuaciones administrativas se desarrollarán, especialmente, con arreglo a los principios del debido proceso, igualdad, imparcialidad, buena fe, moralidad, participación, responsabilidad, transparencia, publicidad, coordinación, eficacia, economía y celeridad".

Por su parte el artículo 29 de la Constitución Política nos indica:

"Artículo 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".

B. ANALISIS Y VALORACION JURIDICA DE LAS NORMAS CON LOS HECHOS PROBADOS

De conformidad con el contenido del informe de radicado No. 08SI2021706600100000377 del 07 de abril de 2021, en el cual el funcionario comisionado manifestó lo siguiente:

"(...) La lista de chequeo de estándares mínimos se envió de manera electrónica al correo, el día 04 de marzo de 2021, como se evidencia dentro de los soportes bajo custodia electrónicamente dentro de los archivos que reposan en el correo institucional.

Es de aclarar que a la empresa se requirió para que allegara la información-soportes electrónicos dentro de los CINCO (5) días hábiles siguientes al recibo del oficio, aclarando que la empresa no allegó ningún soporte, a pesar que de manera telefónica se estableció comunicación con el representante legal al abonado

3226619487 y 3386624, donde se le explicó la importancia de que allegara los soportes necesarios y así mismo se le explicó que no fuera a hacer caso omiso al requerimiento que le estaba realizando el Ministerio del Trabajo en cuanto a los soportes del SG-SST, es así como la empresa incumplió el término dado legalmente, mismo que no arribó soporte alguno al requerimiento.

Se puede concluir que la empresa SERVICIOS SEGURIDAD JOP S.A.S., no cuenta con el diseño, ni con la implementación del SG-SST, incumpliendo los requisitos mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019 y a lo preceptuado el decreto 1072 de 2015 y demás normativa concordante en cuanto al SG-SST (...)"

Es pertinente recordar: Los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de las empresas y lugares de trabajo deberán desarrollarse de acuerdo con su actividad económica y será específico, particular y permanente para éstos, de conformidad con sus riesgos reales o potenciales y el número de trabajadores, dicho SG-SST, 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 SG-SST 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.

La salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socio-económico 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.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y desarrollo de la salud de los trabajadores y/o contratistas, por medio de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

Ahora bien, se procede a realizar la valoración jurídica de los cargos formulados en relación con las normas en que se soporta con el fin de exponer los argumentos jurídicos que desvirtúen o mantengan las imputaciones.

CARGO ÚNICO:

La empresa y/o empleador **SERVICIOS EN SEGURIDAD J.O.P S.A.S**, con NIT: 901.046.266 - 9, representada legalmente por el Señor **JOHN ESNEIDER OTALORA PUENTES** en calidad de Representante Legal, identificado con Cédula de Ciudadanía No. 79.704.890 y/o por quien haga sus veces, al no cumplir con las etapas de adecuación, transición y aplicación para la implementación y consecuente ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con los estándares mínimos para el tipo específico de empresa (número de trabajadores y riesgo), no está procurando el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo, como tampoco controlando adecuadamente los riesgos y peligros de las labores realizadas, vulnerando presuntamente la normativa propia del Sistema General de Riesgos Laborales, específicamente lo preceptuado en el artículo 21 del Decreto 1295 de 1994, 2.2.4.6.8 del decreto 1072 de 2015, aunado a lo dispuesto en los artículos 20, 23 y 25 de la Resolución 0312 de 2019".

Ahora bien, 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.

Que el Estado, comprometido con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), como el instrumento fundamental, que conduce al logro de los objetivos de la seguridad y salud en el Trabajo, el cual debe ser implementado de manera eficiente y efectiva por todos los empleadores, que consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua como filosofía central, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales.

Que el artículo 2.2.4.6.12 del Decreto 1072 de 2015 indica los documentos que debe tener disponibles el empleador con relación al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Del mismo modo, la Resolución número 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, en el artículo 23, determina:

"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."

En tal sentido, el capítulo 4 de la citada Resolución establece en su artículo 3 los Estándares Mínimos aplicables para empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores clasificados con riesgo I, II ó III, el cual es el caso que nos convoca en el presente cargo, que establece como estándares mínimos los siguientes:

1. Asignación de la persona que diseña el Sistema de Gestión de SST.
2. Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral.
3. Capacitación en SST.
4. Plan Anual de Trabajo.
5. Evaluaciones médicas ocupacionales.
6. Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
7. Medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados.

Ahora bien, el empleador **SERVICIOS EN SEGURIDAD J.O.P. S.A.S** a la fecha de la Inspección General efectuada el 04 de marzo de 2021, debía contar con los soportes de los estándares mínimos aplicables de acuerdo con su tamaño y riesgo, los cuales tampoco fueron allegados por la investigada en el transcurso del procedimiento administrativo sancionatorio, tal como quedó decantado en el acápite anterior.

Luego del análisis normativo y basado en que el empleador **SERVICIOS EN SEGURIDAD J.O.P. S.A.S.**, no brindó soporte a las evidencias de implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, se puede

colegir que la empresa de la referencia no está brindando cumplimiento a los estándares mínimos y a las fases del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo estipuladas en el artículo 25 de la Resolución 0312 de 2019, que indica:

"... Fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del Sistema de Gestión de SST con Estándares Mínimos. Las fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del Sistema de Gestión de SST con Estándares Mínimos, que deben adelantar los empleadores y contratantes y que se encuentran en proceso de desarrollo son:



Es evidente para el despacho la indiferencia y falta de compromiso del empleador con la ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, al no tener implementado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y cumplir con los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019 acorde al número de trabajadores y actividad de la empresa; demostrando la deficiencia que presenta la organización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y que va en contravía con la filosofía de mejoramiento continuo que publican los Sistemas de Gestión y el enfoque de Planear – Hacer – Verificar – Actuar.

En este sentido es plausible para este despacho; considerar que la compañía **SERVICIOS EN SEGURIDAD JOP S.A.S.**, por cuanto no respondió a los requerimientos que le hizo el Ministerio del Trabajo y en el entendido que se surtieron las diferentes etapas procesales mediante las cuales debió aportar evidencia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y de su implementación, se determina pues la infracción de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo específicamente el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015 y los artículos 20, 23 y 25 de Resolución 0312 de 2019, por no contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que cobijara a sus trabajadores de los Riesgos y los peligros a las cuales se encuentran expuestos.

C. RAZONES QUE FUNDAMENTA LA DECISIÓN

Desde el inicio del proceso y en las diferentes etapas del Procedimiento Administrativo Sancionatorio, el empleador en comento no se pronunció ni aportó documentación que desvirtuara el cargo formulado, de lo que se colige que el empleador no cumplió con las obligaciones frente a los trabajadores a su cargo, que se evidencia una actitud negligente respecto al cuidado que debe tener de sus trabajadores.

Así las cosas, es evidente dentro de este Procedimiento Administrativo Sancionatorio; que el empleador tenía a sus trabajadores desprotegidos al momento de realizar la Inspección General, es decir que para la anualidad 2021 no contaba con un Sistema de Gestión de seguridad y Salud en el Trabajo que permitiera la gestión de los riesgos y peligros y así su control y prevención, lo cual es inconcebible para este despacho, toda vez que tal inobservancia a la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo puede implicar

el daño a la integridad física y mental de los trabajadores y en casos más graves puede costar la vida de los mismo; bienes jurídicos tutelables que este despacho debe proteger mediante las presentes actuaciones administrativas.

Este despacho se permite resaltar que La Declaración del Centenario de la OIT, adoptada en junio de 2019, declaró que las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente. Esto es aún más significativo hoy en día, ya que garantizar la seguridad y la salud en el trabajo es indispensable en el manejo de enfermedades de tan alta propagación como lo fue el Covid 19 y la capacidad de reanudar el trabajo en el marco de la seguridad y la salud de los trabajadores, para lo cual es indispensable analizar los riesgos y los peligros a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores en el desarrollo de sus funciones y en sus puestos de trabajo, tarea que es obligación del empleador y que se lleva a cabo a través de la implementación de un Sistema de Gestión diseñado de manera particular para cada empresa según su actividad económica y el número de trabajadores a cargo, lo cual se enmarca normativamente y como ya se mencionó en la resolución 0312 de 2019 que establece los estándares mínimos a cumplir.

Un seguimiento continuo de las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo y la realización de evaluaciones de riesgo apropiadas garantizarán que las medidas de control contra los riesgos de accidente de trabajo y enfermedades laborales para prevenir la recurrencia. El monitoreo también garantizará que las medidas de SST no introducen riesgos nuevos e imprevistos para la seguridad y la salud de los trabajadores (tanto físicos como psicológicos). Todos los peligros derivados de los nuevos procesos y disposiciones laborales deben ser identificados y los riesgos asociados deben ser evaluados y controlados.

Finalmente, se precisa que el contexto analizado dejó entrever deficiencias en el actuar del empleador/contratante en relación a la implementación del SG-SST, motivando la decisión de imponer una sanción con base en el cumplimiento de la "Función Coactiva o de Policía Administrativa" que autoriza a este operador administrativo con la facultad sancionatoria, por la violación de las normas vigentes que regulan el Sistema General de Riesgos Laborales y como medida preventiva a fin de evitar futuras irregularidades en el actuar del empleador/contratante y para que este tome las medidas necesarias a fin de evitar caer nuevamente en violación similar de las normas en Riesgos Laborales.

D. GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN

Considera el despacho, que al empleador le faltó prudencia y diligencia para atender sus deberes en calidad de empleador y así mismo encuentra que hubo resistencia por parte de la compañía **SERVICIOS EN SEGURIDAD J.O.P. S.A.S.**, al no responder las diferentes etapas del procedimiento administrativo Sancionatorio que este despacho adelantó en su contra.

Según la normatividad y de conformidad con las competencias otorgadas a esta Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, para imputar la respectiva decisión sancionatoria, y bajo el postulado que nadie puede ser juzgado sino conforme a las leyes preexistentes al acto que se le imputa, en material 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, y dando pleno valor a los criterios que permitan dosificar y graduar la multa; con el propósito de dar cumplimiento a las normas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, así:

El Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo en el capítulo 11 del título 4, establece los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales:

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.

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN NRO. 0627 DEL 18/10/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO" – SERVICIOS EN SEGURIDAD J.O.P. S.A.S

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

Para el caso de marras se considera el siguiente criterio de graduación para la multa:

El grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes, al evidenciarse que el empleador **SERVICIOS EN SEGURIDAD J.O.P. S.A.S.** identificada con NIT. 901046266-9, no cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo al número de trabajadores a cargo y en el cual se contemplen los riesgos y los peligros a los cuales están expuestos los trabajadores, contrariando así lo reglado en el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015 en concordancia con el artículo 20, 23 y 25 de la Resolución 0312 de 2019.

Así mismo, se observa que no hay una intención de enmienda de la falta, pues en el caso que nos ocupa el investigado una vez recibió el auto por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos y el auto de alegatos de conclusión nunca se pronunció frente a los cargos que se endilgaban en el presente Procedimiento Administrativo Sancionatorio, así como tampoco presentó manifestación alguna.

Así también se entiende que dichos trabajadores se encontraban totalmente desprotegidos, toda vez que no fue aportado por el empleador evidencia en la cual se lograra constatar que tenía afiliados a sus trabajadores al sistema de Riesgos Laborales.

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 con lo prescrito en el artículo 2° de la Ley 590 de 2000, modificado por el artículo 2° de la Ley 905 de 2004 y el artículo 51 de la Ley 1111 de 2006 y conforme a lo establecido en los artículos 13 y 30 de la Ley 1562 de 2012 y con base en los siguientes parámetros:

Tamaño de empresa	Número de trabajadores	Activos totales en número de SMMLV	Artículo 13, inciso 2° Ley 1562 (de 1 a 500 SMMLV)	Artículo 30, Ley 1562 (de 1 a 1.000 SMMLV)	Artículo 13, inciso 4° de la Ley 1562 (de 20 a 1.000 SMMLV)
Valor Multa en SMMLV					
Microempresa	Hasta 10	< 500 SMMLV	De 1 hasta 5	De 1 hasta 20	De 20 hasta 24
Pequeña empresa	De 11 a 50	501 a < 5.000 SMMLV	De 6 hasta 20	De 21 hasta 50	De 25 hasta 150
Mediana empresa	De 51 a 200	100.000 a 610.000 UVT	De 21 hasta 100	De 51 hasta 100	De 151 hasta 400
Gran empresa	De 201 o más	> 610.000 UVT	De 101 hasta 500	De 101 hasta 1000	De 401 hasta 1000

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

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

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN NRO. 0627 DEL 18/10/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO" – SERVICIOS EN SEGURIDAD J.O.P. S.A.S

Ahora bien, se aprecian activos totales en el Registro Unico Empresarial - RUES- de la Cámara de Comercio por valor de \$ 20'150.000, equivalentes a 20,15 SMMLV, vislumbrando que estamos frente a una microempresa. Por lo anterior y asumiendo lo estipulado en el artículo 2.2.4.11.5 del DUR 1072 de 2015 ya citado, el valor de la multa a imponer será entre 1 y 5 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL O DE INSCRIPCIÓN DE DOCUMENTOS.

Con fundamento en las matrículas e inscripciones del Registro Mercantil,

CERTIFICA

NOMBRE, SIGLA, IDENTIFICACIÓN Y DOMICILIO

NOMBRE o RAZÓN SOCIAL: SERVICIOS EN SEGURIDAD J.O.P S.A.S
SIGLA: J.O.P S.A.S
ORGANIZACIÓN JURÍDICA: SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA
CATEGORÍA : PERSONA JURÍDICA PRINCIPAL
NIT : 901046266-9
ADMINISTRACIÓN DIAN : PEREIRA
DOMICILIO : PEREIRA

MATRÍCULA - INSCRIPCIÓN

MATRÍCULA NO : 18139897
FECHA DE MATRÍCULA : ENERO 25 DE 2017
ULTIMO AÑO RENOVADO : 2020
FECHA DE RENOVACION DE LA MATRÍCULA : OCTUBRE 21 DE 2020
ACTIVO TOTAL : 20,150,000.00
GRUPO NIIF : GRUPO III - MICROEMPRESAS

Y teniendo en cuenta que el empleador no se pronunció en las diferentes etapas del Procedimiento Administrativo Sancionatorio y no aportó documentación que desvirtuará el cargo endilgado, el Despacho procederá a aplicar una sanción de **CINCO MILLONES DE PESOS MCTE (\$5'000.000)** correspondientes a **CIENTO TREINTA Y UNO, CON CINCUENTA Y SIETE (131,57) UVT.**

En mérito de lo expuesto, el suscrito Director Territorial del Ministerio del Trabajo,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR a la empresa y/o empleador **SERVICIOS EN SEGURIDAD J.O.P S.A.S.** identificado con NIT. 901.046.266-9, representada legalmente por el señor **JHON ESNEIDER OTALORA PUENTES** identificado con cédula de ciudadanía No. 79.704.890 y/o por quien haga sus veces, con domicilio principal en la calle 23 No. 6-45 oficina 404 de Pereira - Risaralda, con teléfonos 3386624 – 3226619487 correo electrónico: jopininstalacionesenseguridad@gmail.com, y con actividad económica principal "N8020 actividades de servicios de sistemas de seguridad", con una multa de **CINCO (5) SMMLV** equivalentes a **CINCO MILLONES DE PESOS MCTE (\$5'000.000)** correspondientes a **CIENTO TREINTA Y UNO, CON CINCUENTA Y SIETE (131,57) UVT**, por infringir el contenido del artículo 21 del **Decreto 1295 de 1994, aunado al artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015 y lo consagrado en los artículos 20, 23 y 25 de la Resolución 0312 de 2019** de conformidad con las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

ARTICULO SEGUNDO: INFORMAR a la empresa sancionada que el valor de la multa deberá consignarse de acuerdo con los siguientes eventos:

- En caso de no interponerse los recursos de ley contra el acto administrativo sancionatorio, este quedará en firme y el sancionado contará con un término de quince (15) días hábiles para realizar el pago de la sanción.

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN NRO. 0627 DEL 18/10/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO" – SERVICIOS EN SEGURIDAD J.O.P. S.A.S

- En caso de interponerse los recursos de ley contra el acto administrativo sancionatorio, una vez en firme el acto administrativo sancionatorio, el sancionado contará con un término de quince (15) días hábiles para realizar el pago de la sanción.

Los pagos y/o consignaciones correspondientes, se realizarán en la siguiente cuenta: ENTIDAD FINANCIERA – BBVA. DENOMINACIÓN: EFP MINPROTECCIÓN – FONDO RIESGOS PROFESIONALES 2011. TIPO DE CUENTA: CORRIENTE EXENTA. No. DE CUENTA: 309-01396-9. NIT 860.525.148-5 o si no existe Banco BBVA en el municipio en la siguiente cuenta: ENTIDAD FINANCIERA. Banco Agrario de Colombia. DENOMINACIÓN: EFP MINPROTECCIÓN – FONDO DE RIESGOS PROFESIONALES 2011. TIPO DE CUENTA: CORRIENTE EXENTA. No. DE CUENTA 3-0820000491-6. NIT 860.525.148-5, de lo contrario, se procederá al cobro coactivo de la multa.

ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR a la empresa sancionada que una vez realice el pago y/o consignación correspondiente debe allegar copia de la misma a la Dirección Territorial y/u Oficina Especial y al administrador fiduciario – Fiducia la Previsora Vicepresidencia de administración y pagos, en la calle 72 No. 10-03 de Bogotá, mediante oficio en el que se especifique:

- Nombre de la persona natural o jurídica sancionada.
- Número del NIT o documento de identidad.
- Ciudad, dirección, teléfono, correo electrónico.
- Número y fecha de la resolución que impuso la multa.
- Valor de la multa, valor consignado en pesos y salarios mínimos mensuales legales vigentes. De acuerdo con lo anteriormente citado, a falta de esta comunicación, podría presentarse la remisión de la multa al Grupo de Cobro Coactivo del Ministerio del Trabajo, para lo de su competencia.

ARTÍCULO CUARTO: NOTIFICAR su contenido a los jurídicamente interesados, en la forma prevista en los artículos 66 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, advirtiendo a las partes que contra la presente resolución proceden los recursos de reposición y en subsidio el de apelación, interpuestos dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación en los términos del artículo 76 del CPACA.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Pereira - Risaralda, a los dieciocho (18) días del mes de octubre del año dos mil veintidós (2022).



BERNARDO JARAMILLO ZAPATA
Director Territorial de Risaralda

Proyectó/ Elaboró: Carolina C.
Revisó: E. J. Marín
Aprobó: B. Jaramillo

Ruta: E:\A RIESGOS\SEGURIDAD J.O.P S.A.S\12. RESOLUCION ADMINISTRATIVA SANCIONATORIA SEGURIDAD JOP.60cx