



ID 14880016

Pereira, 09 de diciembre de 2021

Al responder por favor citar esté número de radicado

No. Radicado: 08SE2021706600100005937
Fecha: 2021-12-09 07:41:13 am
Remitente: Sede: D. T. RISARALDA
Depen: DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
Destinatario: METALICAS & ALUMINIOS RUIZ SAS
Anexos: 0 Folios: 2
08SE2021706600100005937



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

Señor
DUBIER ESTEBAN RUIZ CARDONA
Representante Legal
METALICAS & ALUMINIOS RUIZ SAS
Correo electrónico: nenita55jairo1@hotmail.com
Calle 48 Nro. 19 200 Bloque 2 Apartamento 401 Conjunto Andalucía
Pereira Risaralda

ASUNTO: notificación por aviso Publicación en página electrónica o en lugar de acceso al público
Resolución N 0664 del día 18 noviembre de 2021 "por medio del cual se resuelve un
Procedimiento Administrativo Sancionatorio.
Radicado: 08SI2021706600100000013
Querellado: METALICAS & ALUMINIOS RUIZ SAS

Respetado señor RUIZ,

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** al Señor : **DUBIER ESTEBAN RUIZ CARDONA**, C.C. 4.384.193 en calidad de Represente Legal de la Empresa METALICAS & ALUMINIOS RUIZ SAS , con Nit **900.844324 -8**, Resolución N 0664 del día 18 noviembre de 2021 por medio de la cual se resuelve un 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 *(07) siete 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 **09 de noviembre de 2021**, hasta el día **16 de noviembre de 2021** fecha en que se desfija el presente aviso se considerará surtida al finalizar

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX

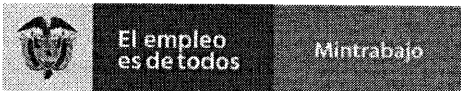
Atención Presencial
Sede de Atención al
Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



2021



decisión puede interponer los recursos de reposición ante este Despacho y el de apelación ante 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.

Atentamente,

DIANA MILENA DUQUE ARDILA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO.

Anexos: quince (15) folios Resolución N 0664 del día 18 noviembre de 2021.

Transcriptor: Diana D.
Elaboró: Diana D.
Aprobó: S. Martínez.

C:\User\dduque\OneDrive - Ministerio del Trabajo\ESCRITORIO\ESCRITORIO NUEVO\DT RISARALDA III\EXPEDIENTES -METALICAS Y ALUMINIOS RUIZ SAS\nOTIFICAR POR AVISO PUBLICACION PAGINA RESOLUCION 0664 RL METALICAS & ALUMNOS RUIZ SAS.docx

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX

Atención Presencial
Sede de Atención al
Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos

@mintrabajoco

@MinTrabajoCo

@MintrabajoCol





Libertad y Orden

ID_14880016

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

Radicación: 08SI2021706600100000013

Querellado: METALICAS Y ALUMINIOS RUIZ S.A.S

**RESOLUCION No. 0664
Pereira, (18/11/2021)**

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

El suscrito Director Territorial del Ministerio del Trabajo Dirección Territorial Risaralda, 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 del 2011, en especial las conferidas en la Ley 1437 de 2011 capítulo VI, Ley 1610 de 2013, Decreto 1072 de 2015, y las conferidas mediante la Resolución 2143 de 2014 artículo 1º, la Resolución 3111 de 2015 y la Resolución 3811 de 2018, modificada por la Resolución 0253 del 2019, teniendo en cuenta los siguientes:

I. INDIVIDUALIZACION DEL INVESTIGADO

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la empresa y/o empleador **METALICAS & ALUMINIOS RUIZ S.A.S**, identificada con **NIT 900844324-8** representada legalmente por **DUBIER ESTEBAN RUIZ CARDONA** identificado con cedula de ciudadanía No. 4.384.193 y/o quien haga sus veces, con domicilio principal en la calle 48 No. 19-200 bloque 2 apartamento 401 Conjunto Andalucía en la ciudad de Pereira Risaralda, correo electrónico: nenita55jairo1@hotmail.com, teléfonos 3440626-3216443657, ACTIVIDAD ECONÓMICA PRINCIPAL: C2511 – FABRICACION DE PRODUCTOS METALICOS PARA USO ESTRUCTURAL.

II. HECHOS

El día 06 de enero de 2021, mediante memorando interno con radicado 08SI2021706600100000013, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social Wilford Andrés González Murillo, remitió informe al suscrito Director Territorial Risaralda sobre visita general en riesgos laborales adelantada en la empresa **METALICAS & ALUMINIOS RUIZ SAS**, frente a la cual advirtió irregularidades en la implementación y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; a su letra el informe, reza:

“

R

Por medio del presente y de acuerdo con lo ordenado por el Auto No. 01637 del 05 de noviembre de 2020, mediante el cual se comisiono al Inspector de Trabajo **WILFORD ANDRES GONZALEZ MURILLO**, para que realizara VISITA GENERAL – de manera electrónica en riesgos laborales a la empresa **METALICAS Y ALUMINIOS RUIZ SAS**, con Nit. 900844324-8, me permito presentar el respectivo informe con las recomendaciones pertinentes.

ANTECEDENTES

La lista de chequeo de estándares mínimos se envió de manera electrónica al correo nenita55jairo1@hotmail.com, el día 09 de noviembre de 2020, 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 3216443657 - 3440626, donde se le explico la importancia de que allegara los soportes necesarios y así mismo se le explico que no fuera a ver 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.

Se puede concluir que la empresa **METALICAS Y ALUMINIOS RUIZ 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:

...

Conforme a la descripción de los hechos objeto de reproche en virtud de la visita en riesgos laborales adelantada, se estimó de la conducta u omisión por parte de la empresa y/o empleador **METALICAS & ALUMINIOS RUIZ SAS**, la vulneración de normas propias del Sistema General de Riesgos Laborales específicamente en lo dispuesto en la Resolución Nro. 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” expedida por el Ministerio del Trabajo, pues se decantó el no acatamiento de las fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con estándares mínimos, dispuestas en el artículo 25 de la Resolución precitada; circunstancias que ameritaron adelantar averiguación preliminar de acuerdo con las competencias mencionadas inicialmente; para determinar el grado de probabilidad o verosimilitud de la existencia de una falta o infracción, plena identificación del presunto o presuntos responsables de ésta y recaudar elementos probatorios de juicio que permitan su verificación.

Así las cosas, esta Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo emitió el Auto Nro. 00257 del 22 de febrero de 2021 aperturando averiguación preliminar en la empresa y/o empleador **METALICAS & ALUMINIOS RUIZ SAS** representada legalmente por el señor **DUBIER ESTEBAN RUIZ CARDONA**, generándose la comunicación de esta actuación mediante oficio 08SE2021706600100000865 el día 27 de febrero de 2021 de acuerdo con la guía de correo certificado de la empresa postal 4-72 (folios 6-8).

En la averiguación preliminar se ordenó la práctica de pruebas y se asignó para la misma, al Inspector de Trabajo y Seguridad Social **JHONATAN RODOLFO ESPITIA FLOREZ**, quien en cumplimiento de la comisión procedió a solicitar el material probatorio tanto con la comunicación de dicha etapa preliminar como a través

de oficio con radicado 08SE2021706600100001500 del 30 de marzo 2021, recibido el 03 de abril 2021 de acuerdo con la guía de correo certificado de la empresa postal 4-72 (folio 9); el material probatorio para el esclarecimiento de los hechos obedecía a:

- ✓ Certificado de afiliación a la ARL vigente, con número de trabajadores.
- ✓ Planillas de Nómina, de los últimos tres meses.
- ✓ Pago de aportes a la Seguridad Social (Pensión, Salud y ARL), de los últimos tres.
- ✓ Documentación y evidencias que acrediten la implementación y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a los estándares mínimos que contempla la Resolución 0312 de 2019, de acuerdo al tipo de empresa (riesgo y número de trabajadores).

La empresa y/o empleador **METALICAS & ALUMINIOS RUIZ SAS**, hizo caso omiso a la solicitud del material probatorio ordenado en la averiguación preliminar por parte de esta Dirección Territorial, razón por la cual se concluyó la existencia de mérito para iniciar procedimiento administrativo sancionatorio, disponiéndose a avocar su conocimiento mediante Auto de Trámite Nro. 00611 del 27 de abril de 2021 (folio 10), comunicándose esta actuación a través del Oficio 08SE2021706600100002161 del 05 de mayo de 2021, recibido el 15 de mayo de 2021, de acuerdo con el certificado de comunicación electrónica de la empresa postal 4-72 (folios 11-12).

Posteriormente se expidió el Auto No. 00785 del 24 de mayo de 2021 mediante el cual se ordenó la apertura de Procedimiento Administrativo Sancionatorio y se formularon cargos en contra de la empresa y/o empleador **METALICAS & ALUMINIOS RUIZ SAS** con NIT. **900844324 – 8**, notificado por aviso del 03 de junio de 2021 (folios 15-21)

Finalmente, agotado el término para presentar descargos, decretar y practicar pruebas, se expidió el Auto Nro. 01070 del 12 de julio de 2021 mediante el cual se corrió traslados para alegatos de conclusión, comunicado por correo electrónico certificado, el 23 de julio de 2021 (folios 22-24)

III. FORMULACIÓN DE CARGOS

Por medio del Auto No. 00785 del 24 de mayo de 2021, este Despacho formuló cargos y ordenó la apertura de Procedimiento Administrativo Sancionatorio en contra de la empresa y/o empleador **METALICAS & ALUMINIOS RUIZ SAS** con NIT. **900844324 – 8** representada legalmente por el señor **DUBIER ESTEBAN RUIZ CARDONA**, identificado con cédula de ciudadanía Nro. 4.384.193 o quien haga sus veces, correo electrónico: gerencia.tmindustrial@gmail.com, teléfonos 3486442 - 3022134449, ACTIVIDAD ECONÓMICA PRINCIPAL: C3312 - MANTENIMIENTO Y REPARACION ESPECIALIZADO DE MAQUINARIA Y EQUIPO, por presuntas violaciones a la normatividad de riesgos laborales vigente.

El cargo formulado ante el empleador **METALICAS & ALUMINIOS RUIZ SAS** fue:

"CARGO UNICO:

*La empresa y/o empleador **METALICAS & ALUMINIOS RUIZ SAS** con NIT. **900844324 – 8** representada legalmente por el señor **DUBIER ESTEBAN RUIZ CARDONA**, identificado con cédula de ciudadanía Nro. 4.384.193 o quien haga sus veces, con actividad principal C2511 - FABRICACION DE PRODUCTOS METALICOS PARA USO ESTRUCTURAL; ubicada en la Calle 48 Nro. 19 200 Bloque 2 Apartamento 401 Conjunto Andalucía en la ciudad de Pereira Risaralda; correo electrónico*

9

nenita55jairo1@hotmail.com; teléfono 3440626 – 3216443657, 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."

IV. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

El recaudo probatorio allegado a los Autos se halla constituido por:

Por parte del Ministerio del Trabajo:

- Informe de visita en riesgos laborales presentado por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social WILFORD ANDRES GONZALEZ MURILLO, el día 06 de enero de 2021, mediante memorando interno con radicado 08SI2021706600100000012.

Por parte del Investigado:

- La parte investigada dentro de las etapas procesales hasta hoy adelantadas guardó total silencio haciendo caso omiso a los requerimientos realizados dentro del procedimiento administrativo sancionatorio.

V. DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

La empresa y/o empleador **METALICAS & ALUMINIOS RUIZ SAS**, representada legalmente por el señor **DUBIER ESTEBAN RUIZ CARDONA**, en el transcurso del procedimiento administrativo sancionatorio no presentó descargos al Auto No. 00785 del 24/05/2021, como tampoco se pronunció frente al traslado de los alegatos de conclusión de conformidad con el Auto No. 01070 del 12 de julio de 2021, adoptando de esta manera una actitud totalmente contumaz.

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, Resolución 404 de 2012 modificada por la Resolución 2143 de 2014, Resolución 3111 de 2015.

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 vigente, se infiere que no existe ninguna actuación viciada de nulidad que dé lugar a la declaratoria de manera oficiosa, este Despacho procederá dar aplicación a los postulados normativos contenidos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437/2011), conforme al análisis de los hechos y pruebas que a continuación se exponen:

A. ANALISIS DE LOS HECHOS Y LAS PRUEBAS

Una vez revisados y valorados los documentos registrados en el expediente, es necesario advertir que durante el proceso administrativo se garantizó al investigado su debido proceso, es decir, éste contó con todas las garantías y oportunidades procesales con el fin de que pudiese controvertir y presentar las pruebas que considerase necesarias y conducentes para su efectivo derecho de contradicción a voces del artículo 29 Superior. Sin embargo, la parte investigada optó por guardar total silencio renunciando de esta manera a su derecho de defensa y controvertir las pruebas mediante las cuales este operador administrativo endilgó

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO" – METALICAS & ALUMINIOS RUIZ SAS.

un cargo único el cual apuntó al incumplimiento de las normas en riesgos laborales, específicamente por no tener implementado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La presente investigación tuvo su génesis en el informe presentado por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social **WILFORD ANDRES GONZALEZ MURILLO** como consecuencia de la visita general de riesgos laborales practicada el 06 de enero de 2021, mediante memorando interno con radicado 08SI2021706600100000013 a la empresa **METALICAS & ALUMINIOS RUIZ SAS**, frente a la cual advirtió irregularidades en la implementación y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los resultados arrojados de la visita y el informe en comento, obedecieron al incumplimiento de los requisitos relacionados con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus fases de implementación; irregularidad o vulneración que no se logró desvirtuar durante la inspección general, razón por la cual esta Cartera Ministerial dio apertura a la Averiguación Preliminar y posteriormente al procedimiento administrativo sancionatorio, puesto que no se aportó la información y documentación solicitada que evidenciara el cumplimiento efectivo de las disposiciones normativas en comento.

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 y, para el caso en particular, lo relacionado con el cumplimiento del artículo 21 del Decreto 1295 de 1994, en concordancia con lo estipulado en el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015, los estándares mínimos aplicables de acuerdo al tamaño y riesgo de la encartada al tenor de la Resolución 0312 de 2019.

Es preciso destacar, y como se viene iterando, desde el inicio del procedimiento administrativo y en las diferentes etapas, el empleador guardó total silencio frente a los requerimientos realizados por este operador y frente al cargo imputado; de contera que al no haber entregado la información al momento de la visita administrativa y dentro del trámite que hoy se decide, es loable advertir que el investigado no soportó las evidencias de la implementación del sistema ya referido acorde con el riesgo en el cual se encuentra clasificado por la ARL, por tanto, no se vislumbra evidencia que permita inferir que el investigado se encuentre cumpliendo con las normas en materia de riesgos laborales denotándose una serie de irregularidades frente al cumplimiento del SGSST conforme se evidencia en la visita administrativa llevada a cabo por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social de esta Dirección Territorial.

Ahora bien, 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.

El empleador **METALICAS & ALUMINIOS RUIZ SAS**, como se evidencia en el infolio, a la fecha de emisión del presente acto administrativo no ha diseñado e implementado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a pesar de que su apertura comercial y mercantil se encuentra inscrita desde el 30 de abril de 2015, y muy a pesar, debe decirse, que una vez se practicó la visita por parte del funcionario administrativo tan siquiera el empleador se dignó en presentar ante esta autoridad su SGSST debidamente implementado y en ejecución hasta el momento de su eventual presentación, empero no, lo anterior no aconteció, lo cual permite inferir una indiferencia del representante legal de **METÁLICAS & ALUMINIOS RUIZ SAS** frente al cuidado y protección de la seguridad y salud de sus trabajadores, lo cual iría en contravía de las disposiciones que regulan la materia; v gr, Ley 9 de 1979, la Resolución 2400 de 1979, la Resolución 1016 de 1989, Ley 100 de 1993, Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019, entre otras.

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.

R

De igual manera, el artículo 20 de la Resolución 0312 de 2019, establece que los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST son de obligatorio cumplimiento para todas las personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 2 de Resolución en mención. Así las cosas, el diseño e implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad de cada empleador o contratante.

Que, en concordancia con el artículo 25 de la Resolución 0312 de 2019, “*fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del Sistema de Gestión de SST con estándares mínimos*”, a la fecha de la visita practicada en riesgos laborales la empresa investigada debería contar con las siguientes fases:

1. *Evaluación inicial.*
2. *Plan de mejoramiento con base a la evaluación inicial.*
3. *Ejecución.*
4. *Seguimiento y plan de mejora.*
5. *Inspección, vigilancia y control*

Que el informe del inspector que llevo a cabo la intervención a la empresa **METALICAS & ALUMINIOS RUIZ SAS** es muy contundente y claro, revelando que al momento de la visita ni siquiera contaba con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y tampoco cumplen con la implementación de los estándares mínimos definidos en la Resolución 0312 de 2019. En conclusión, no se tienen las mínimas condiciones de seguridad que permitan realizar las actividades de manera segura, exponiendo a los que allí trabajan y a quienes solicitan el servicio de la empresa.

De lo anterior también se puede observar que la empresa **METALICAS & ALUMINIOS RUIZ SAS**, no se encontraba brindando cumplimiento a las fases anteriormente mencionadas, y es de anotar que los estándares mínimos son de obligatorio cumplimiento de acuerdo con lo estipulado en los artículos 20 y 21 de Resolución 0312 de 2019, así como lo reglado en el capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015.

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

Inicialmente, 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.

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.

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 UNICO:

"La empresa y/o empleador **METALICAS & ALUMINIOS RUIZ SAS** con NIT. 900844324 – 8 representada legalmente por el señor **DUBIER ESTEBAN RUIZ CARDONA**, identificado con cédula de ciudadanía Nro. 4.384.193 o 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 0342 de 2019."

Ante este cargo, es significativo resaltar que la radiación de los principios de la seguridad social consagrados en el inciso primero del artículo 48 C.P, se extiende al Sistema de Riesgos Laborales, el cual está regido por los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad. Como la jurisprudencia y la doctrina constitucional a bien han establecido, el Sistema Colombiano de Riesgos Profesionales se basa por regla general en el "régimen objetivo de responsabilidad". De acuerdo con la Corte Constitucional en la Sentencia C-453/02, este régimen encuentra su fundamento en "la teoría del riesgo creado en la que 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 labor en actividades de las que el empresario obtiene un beneficio". Es así como el accidente/enfermedad ocurrida en virtud de la relación laboral "es responsabilidad del empleador".

Además, es importante reafirmar con la jurisprudencia emanada de las altas cortes, la responsabilidad y obligación del empleador en el cuidado integral de la salud de sus trabajadores, para lo cual, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en el Acta No. 22 del 21/06/2017 bajo el radicado No 40457 y SL 9355-2017, con ponencia de H. Magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo; expuso:

" (Se transcribe igual al texto original)

(...)

"De manera particular, tales obligaciones se encuentran consagradas en los numerales 1 y 2 del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo, según las cuales los empleadores deben «Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores», **y procurarles «locales apropiados y elementos adecuados, de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud».**

De igual manera, el artículo 348 del mismo estatuto preceptúa que toda empresa está obligada a «suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los

7

trabajadores», y adoptar las medidas de seguridad indispensables para la protección de la vida y la salud de los trabajadores, lo cual guarda armonía con las disposiciones en materia de salud ocupacional y seguridad en los establecimientos de trabajo que prevén dentro de las obligaciones patronales las de «proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad» (art. 2 R. 2400/1979).

En esa misma línea el artículo 84 de la Ley 9 de 1979 estableció que, entre otras obligaciones, los empleadores están impelidos a proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad; establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud dentro de los procesos de producción; cumplir y hacer cumplir las disposiciones relativas a salud ocupacional; **responsabilizarse de un programa permanente** de medicina, higiene y seguridad en el trabajo destinado a proteger y mantener la salud de los trabajadores; adoptar medidas efectivas para proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la instalación, operación y mantenimiento, en forma eficiente, de los sistemas y equipos de control necesarios para prevenir enfermedades y accidentes en los lugares de trabajo y realizar programas educativos sobre los riesgos para la salud a que estén expuestos los trabajadores y acerca de los métodos de su prevención y control”

También expuso:

“Naturalmente, esa obligación de seguridad de la persona del trabajador, en virtud de la cual se reviste al empleador y a su delegado de plenas facultades para «cumplir y hacer cumplir las disposiciones», «ordenar las medidas de control necesarias» y «adoptar las medidas necesarias para la prevención y control de los riesgos profesionales» (art. 12 R. 2413/1979), no se extingue con la sola acreditación de que el empleador suministró a su trabajador charlas sobre seguridad industrial, lo dotó de los elementos «mínimos» de seguridad industrial necesarios para el desarrollo de sus funciones, lo afilió al sistema de riesgos profesionales ...» (subrayado y negrilla del despacho)

El propósito de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es proporcionar un marco de referencia para gestionar los riesgos y oportunidades para la SST; en consecuencia, es de importancia esencial 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.

Ante esta perspectiva, y ante los hechos que nos ocupa este proveído, es necesario tener en cuenta, que de acuerdo con el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015, el empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente, en concordancia con los artículos 20, 23 y 25 de la Resolución 0312 de 2019 que han sido objeto de vulneración por la empresa reseñada, que establecen en su orden, la obligatoriedad en la implementación de los estándares mínimos en el lugar de trabajo, obligaciones del empleador o contratante y cumplimiento de las fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y que a su letra rezan:

Artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”, aduce:

“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.

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO" – METALICAS & ALUMINIOS RUIZ SAS.

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.

(Decreto 1443 de 2014, art. 8)

Por su parte, los artículos 20, 23 y 25 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”, determinan:

“Artículo 20. Estándares Mínimos en el lugar de trabajo. Los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST son de obligatorio cumplimiento para todas las personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 2° de la presente Resolución que establece su campo de aplicación, y su implementación se ajusta, adecua y armoniza a cada empresa o entidad de manera particular conforme al número de trabajadores, actividad económica, labor u oficios desarrollados.

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad de cada empleador o contratante, quién podrá asociarse para compartir talento humano, recursos tecnológicos, procedimientos y actividades de capacitación, brigadas de emergencias, primeros auxilios y evacuación, señalización, zonas de deporte, seguridad vial, dentro del campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo; sin embargo, cada empresa debe garantizar la ejecución e implementación de este sistema de acuerdo con sus características particulares.

Se podrán realizar actividades, planes y programas de manera conjunta con otras empresas o entidades de la misma actividad económica, zona geográfica o gremio, sin que una empresa o entidad asuma o reemplace las funciones u obligaciones que por ley le competen a otra.

En los lugares de trabajo que funcionen con más de un turno, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de Estándares Mínimos deben asegurar la cobertura en todas las jornadas y si la empresa tiene varios centros de trabajo el sistema de gestión debe garantizar una cobertura efectiva de todos sus trabajadores.

En caso de existir un consorcio o unión temporal, cada una de las empresas que lo integre debe tener establecido el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y dar cumplimiento a los Estándares Mínimos señalados en el presente Resolución.”

“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 exige 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 25. Fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del Sistema de Gestión 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: ...”

En el caso que nos ocupa, es evidente 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 mismo y no 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, inmerso en su funcionalidad.

No tendría entonces sentido que la ley estableciera unas obligaciones y responsabilidades de los actores del Sistema General de Riesgos Laborales, si quedara a merced de la voluntad del empleador darle cumplimiento cuando él bien disponga, cuando el sentido de la legislación es establecer un orden en las cosas, imponer una obligación y en este caso establecer las responsabilidades del empleador en la implementación de los programas/sistemas de gestión de seguridad y salud en el Trabajo.

Continuando con el razonamiento, dentro del Sistema de Riesgos Laborales, el empleador es responsable por la prevención de los riesgos de sus empleados a fin de preservar su vida en los sitios y centros de trabajo, que la funcionalidad de los programas y SG-SST son permanentes, a fin de que se puedan alcanzar los objetivos para los cuales fueron creados; el bienestar, salud y seguridad en los ambientes de trabajo, que buscan mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo y no esperar a la visita de un ente control para empezar a brindar cumplimiento a la normatividad vigente en Riesgos Laborales.

Lo anterior no da cumplimiento a los objetivos de la Seguridad y Salud en el Trabajo ni a los deberes y responsabilidades de los empleadores y contratantes en el marco del Sistema General de Riesgos Laborales, por lo tanto, al realizar la valoración jurídica del cargo formulado con los hechos probados y la adecuación típica de estos con la presunta normatividad infringida, se decide confirmar el cargo imputado.

C. RAZONES EN LAS QUE SE FUNDAMENTA LA DECISIÓN

Es para esta Dirección Territorial de vital importancia que se cumpla con empeño la normatividad en materia de riesgos laborales, sobre todo; las responsabilidades, obligaciones y deberes, tanto por parte de la empresa como empleador, en este caso, **METALICAS & ALUMINIOS RUIZ SAS**, con los objetivos y propósitos de la Seguridad y Salud en el Trabajo que conllevan al bienestar integral de sus dirigidos, ejecutando con eficiencia y eficacia acciones preventivas para el control y mitigación de los riesgos que se presentan en los ambientes laborales.

La actuación del empleador, va en contravía de los objetivos definidos en el Sistema General de Riesgos Laborales y no da cumplimiento a las obligaciones, deberes y responsabilidades que deben desempeñar los patronos en busca de la seguridad y salud de sus trabajadores; le falta la diligencia y cuidado que deben promulgar los empleadores en pro de los fines y propósitos de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que buscan mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo. Estar operando sin una estructura organizacional en

R

Seguridad y Salud en el Trabajo no demuestra el cuidado y diligencia que deben tener todos los empleadores al momento de desplegar su actividad económica.

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 mención.

D. GRADUACION DE LA SANCION

Según la normatividad en competencia dada 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.
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

2.2.4.11.5.1 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:

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO" – METALICAS & ALUMINIOS RUIZ SAS.

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.

Inicialmente, para el caso en consideración y con el objetivo de determinar la cuantía de la sanción, se aprecia Certificado de Existencia y Representación Legal vigente, donde se señala como total de activos la suma de \$ 4'006.000, cifra equivalente a 4,4 SMMLV; en este sentido, nos encontramos frente a una microempresa. Por lo anterior y teniendo en cuenta 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, por estar inmersa en la causal descrita en el inciso 2° del Artículo 13 de la Ley 1562 de 2012.

CAMARA DE COMERCIO DE PEREIRA
METALICAS & ALUMINIOS RUIZ SAS
Fecha expedición: 2021/11/18 - 11:52:11

*** SOLO CONSULTA SIN VALIDEZ JURÍDICA ***
CÓDIGO DE VERIFICACIÓN KzHg2F5P1P

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

Con fundamento en las matriculas e inscripciones del Registro Mercantil,

CERTIFICA

NOMBRE, SIGLA, IDENTIFICACIÓN Y DOMICILIO

NOMBRE o RAZÓN SOCIAL: METALICAS & ALUMINIOS RUIZ SAS
ORGANIZACIÓN JURÍDICA: SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA
CATEGORÍA: PERSONA JURÍDICA PRINCIPAL
NIT: 900844324-8
ADMINISTRACIÓN DIAN: PEREIRA
DOMICILIO: PEREIRA

MATRÍCULA - INSCRIPCIÓN

MATRÍCULA NO: 18123580
FECHA DE MATRÍCULA: ABRIL 30 DE 2015
ULTIMO AÑO RENOVADO: 2020
FECHA DE RENOVACION DE LA MATRÍCULA: JULIO 04 DE 2020
ACTIVO TOTAL: 4,006,000.00
GRUPO NIIF: GRUPO III - MICROEMPRESAS

Y, considerando el siguiente criterio de graduación para las multas:

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 **METALICAS & ALUMINIOS RUIZ SAS** identificada con NIT **900844324-8**, no actuó con la premura que todo empleador debe tener al implementar las normas vigentes en Seguridad y Salud en el Trabajo, no tener operando el Sistema de Gestión de la Seguridad y

A

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN “POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO” – METALICAS & ALUMINIOS RUIZ SAS.

Salud en el Trabajo, en concordancia con la Resolución 0312 de 2019, no permite que se ejecuten las medidas preventivas para el control y mitigación de los riesgos laborales.

Así las cosas, el Despacho procederá a aplicar una sanción de acuerdo con lo concluido en las disposiciones precedentes, de **DOS (02) SMMLV**, equivalente a **UN MILLON OCHOCIENTOS DIECISIETE MIL CINCUENTA Y DOS PESOS MCTE (\$1.817.052,00)**, equivalente a **50,05 UVT**.

En mérito de lo expuesto, el Ministerio del Trabajo a través de la Dirección Territorial Risaralda:

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR a la empresa y/o empleador **METALICAS & ALUMINIOS RUIZ S.A.S**, identificada con **NIT 900844324-8** representada legalmente por **DUBIER ESTEBAN RUIZ CARDONA** identificado con cedula de ciudadanía No. 4.384.193 y/o quien haga sus veces, con domicilio principal en la calle 48 No. 19-200 bloque 2 apartamento 401 Conjunto Andalucía en la ciudad de Pereira Risaralda, correo electrónico: nenita55jairo1@hotmail.com, teléfonos 3440626-3216443657, ACTIVIDAD ECONÓMICA PRINCIPAL: C2511 – FABRICACION DE PRODUCTOS METALICOS PARA USO ESTRUCTURAL, con multa de **DOS (2) SMMLV**, es decir **UN MILLON OCHOCIENTOS DIECISIETE MIL CINCUENTA Y DOS PESOS MCTE (\$1.817.052,00)**, equivalente a **CINCUENTA CON PUNTO CINCO (50.05) UVT**, por infringir lo contenido en el Decreto 1295 de 1994 Artículo 21, la Resolución 2400 de 1979 en su capítulo II Artículo 2, el Artículo 2.2.4.6.8 y Artículo 2.2.4.6.24 del DUR 1072 de 2015 y los Artículos 16, 23 y 25 de la Resolución 0312 de 2019, de conformidad con lo anotado en la parte motiva de esta Resolución.

ARTICULO SEGUNDO: INFORMAR a la empresa y/o empleador **METALICAS & ALUMINIOS RUIZ S.A.S**, identificada con **NIT 900844324-8** representada legalmente por **DUBIER ESTEBAN RUIZ CARDONA** identificado con cedula de ciudadanía No. 4.384.193 y/o quien haga sus veces, 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.
- 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, DENOMINACION: EFP MINPROTECCION-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. DENOMINACION: EFP MINPROTECCION-FONDO 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.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Pereira, a los Dieciocho (18) días del mes de noviembre del año dos mil veintiuno (2021).


SERGIO MARTÍNEZ LÓPEZ
Director Territorial de Risaralda

Transcriptor/Proyectó: A. Piedrahita
Revisó: J. Espitia
Aprobó: S. Martínez

Ruta electrónica: D:\backup MT NOV 02-19\ACTOS ADMINISTRATIVOS\T. METALICAS & ALUMINIOS RUIZ S.A.S.

PRIMERA COPIA AUTÉNTICA Y PRESTAMIENTO EJECUTIVO

