



El empleo
es de todos

Mintrabajo

12258981

SINCELEJO, 17/11/2020

Al responder por favor citar este número de radicado

Señor(a),
ROBERTO GREGORIO OZUNA PEREZ
Dirección KRA 20 # 5C-40 BARRIO LA FE
SINCELEJO – SUCRE

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO EN PÁGINA ELECTRÓNICA O EN LUGAR DE ACCESO AL PÚBLICO
Radicación: 0141
Querellante: ROBERTO GREGORIO OZUNA PEREZ
Querellado:

Respetado Señor(a), Doctor(a),

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO POR CORREO ELECTRONICO** a ROBERTO GREGORIO OZUNA PEREZ, en su condición de querellante, de la Resolución de 0167 DEL 18 DE SEPTIEMBRE DE 2020 proferido por el DIRECTORA TERRITORIAL, a través del cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio.

En consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (15) Folios, se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso, luego del cual inmediatamente empezará a correr el término de diez (10) días hábiles para que, si lo considera necesario, presente escrito con el fin de interponer y sustentar ante DIRECTORA TERRITORIAL si se presenta el recurso de reposición y en subsidio de apelación o, en su defecto, ante DIRECTORA TERRITORIAL si se presenta sólo el recurso de apelación.

Atentamente,

ISANA MENDEZ MERLANO

PROFESIONAL UNIVERSITARIO

Anexo: copia autentica Res 0167 del 18/09/2020. Son 13 folios.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



12258981

**MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SUCRE**

Radicación: 11EE201871700010000141 DE FECHA 31 DE ENERO DE 2018.

Querellante: ROBERTO GREGORIO OZUNA PEREZ

Querellado: JUAN CARLOS FERNANDEZ DAJUD

RESOLUCION No. 0167
(Sincelejo, septiembre 18 de 2020)

“Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio”

LA DIRECTORA TERRITORIAL DE SUCRE

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y teniendo en cuenta los siguientes,

I. INDIVIDUALIZACION DEL INVESTIGADO

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a JUAN CARLOS FERNANDEZ DAJUD, con NIT. 92496679-3, con domicilio principal en la carrera 19 N°25-29, de la ciudad de Sincelejo-Sucre.

II. HECHOS

El día 31 de enero de 2018, a través del radicado de fecha 31 de enero de 2018, el señor ROBERTO GREGORIO OZUNA PEREZ, interpuso querrela administrativa laboral en la cual manifestó que había sido contratado verbalmente por el señor **JUAN CARLOS FERNANDEZ DAJUD** para laboral en el Hotel La Fontana como camarero iniciando labores en el año 1994 en turnos de 8 horas diurnos y nocturnos; que nunca le pagaron los recargos por trabajo nocturno y festivos; que de su salario le descontaban comidas toalla utensilios cuando se extraviaban; que nunca lo afiliaron a seguridad social (salud, pensión, y riesgos laborales); que en el año 2008 en ejercicio de sus labores adquirió una enfermedad en la actividad que desempeñaba, entre otras.

Este despacho mediante auto de trámite No 0102 de febrero 14 de 2018 asigna al Inspector (a) de Trabajo y Seguridad Social GREY CAROLINA MONTH JURIS para adelantar una averiguación preliminar y en lo que era competencia de esta Dirección por la presunta no afiliación al sistema de seguridad en Riesgos Laborales y vulneración al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo a fin de determinar el grado de probabilidad o verosimilitud de la existencia de una falta o infracción, para identificar a los presuntos responsables de ésta y recabar elementos de juicio que permitan verificar la ocurrencia de la conducta.

Así mismo, se ordenó la práctica de unas pruebas, requiriendo al investigado para que enviará a este Despacho una documentación respecto a la contratación, afiliación y pago de aportes a seguridad social integral del señor Roberto Ozuna Perez; SG-SST; capacitación en manejo de riesgos y reglamento de higiene y seguridad social.

III. FORMULACIÓN DE CARGOS

Por presunta vulneración al Sistema General de Riesgos Laborales y de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, este Despacho mediante auto N° 061 de fecha 28 de enero de 2019, inicio el procedimiento administrativo sancionatorio y formuló cargos al investigado JUAN CARLOS FERNANDEZ DAJUD, así:

PRIMERO: Al no afiliarse a los trabajadores al sistema general de riesgos laborales desde el inicio de la relación laboral, el empleador **JUAN CARLOS FERNANDEZ DAJUD**, puede incurrir en evasión al sistema de seguridad social y vulnerar el Decreto Ley 1295 de 1994, y Ley 1562 de 2012, que señalan, lo siguiente:

Decreto 1295 de 1994:

Artículo 4°, literales c) y d):

- c) Todos los empleadores deben afiliarse al Sistema General de Riesgos Profesionales.
- d) La afiliación de trabajadores dependientes es obligatoria para todos los empleadores.

Ley 1562 de 2012:

"Artículo 2°. Modíquese el artículo 13 del Decreto – Ley 1295 de 1994, el cual quedará así:

Artículo 13. Afiliados. Son afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales:

a). En forma obligatoria:

1. Los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo escrito o verbal y los servidores públicos; las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas, tales como contratos civiles, comerciales o administrativos, con una duración superior a un mes y con precisión de las situaciones de tiempo, modo y lugar que realiza dicha actividad.

(...)"

De acuerdo con nuestra legislación, la afiliación a la seguridad social de carácter obligatoria en los tres (3) sistemas, tanto para los trabajadores dependientes como para los trabajadores independientes. Así mismo, la afiliación es el acto jurídico fuente de los derechos y obligaciones de donde emanan todas las prestaciones a que tienen derecho los afiliados, y para garantizar la viabilidad financiera del sistema. La normativa estableció que la afiliación implica la obligación de efectuar los aportes dentro de los plazos establecidos para ello.

SEGUNDO: Al no trasladar el monto de las cotizaciones a la administradora de riesgos laborales ARL respectiva, el empleador **JUAN CARLOS FERNANDEZ DAJUD**, puede incurrir en evasión y/o elusión al sistema de seguridad social y vulnerar el Decreto Ley 1295 de 1994, que señala en sus artículos 16, 17, 18 y 21, lo siguiente:

Artículo 16. OBLIGATORIEDAD DE LAS COTIZACIONES. Durante la vigencia de la relación laboral, los empleadores deberán efectuar las cotizaciones obligatorias al Sistema General de Riesgos Profesionales.

Artículo 17. Base de Cotización.

La base para calcular las cotizaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales es la misma determinada para el Sistema General de Pensiones, establecida en los artículos 18 y 19 de la ley 100 de 1993 y sus decretos reglamentarios.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

Artículo 18. Monto de las cotizaciones.

El monto de las cotizaciones no podrá ser inferior al 0.348%, ni superior al 8.7%, de la base de cotización de los trabajadores a cargo del respectivo empleador.

Artículo 21. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. El empleador será responsable:

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

TERCERO: El empleador **JUAN CARLOS FERNANDEZ DAJUD**, se encuentra en mora en el pago de los aportes al sistema de riesgos laborales, pudiendo incurrir con su conducta en la violación de:

Decreto Ley 1295 de 1994:

"Artículo 21. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. El empleador será responsable:

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

(...)"

"Artículo 91. Modificado por el art. 115, Decreto Ley 2150 de 1995.

(...).

Inciso. Adicionado por el art. 13, Ley 1562 de 2012.

a) Para el empleador.

(...)

La no afiliación y el no pago de dos o más períodos mensuales de cotizaciones, le acarrearán al empleador multas sucesivas mensuales de hasta quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes."

El Inciso 2° del artículo 7° de la Ley 1562 de 2012, que preceptúa:

Artículo 7°. Efectos por el no pago de aportes al Sistema General de Riesgos Laborales.

En el evento en que el empleador y/o contratista se encuentre en mora de efectuar sus aportes al Sistema General de Riesgos Laborales, será responsable de los gastos en que incurra la entidad Administradora de Riesgos Laborales por causa de las prestaciones asistenciales otorgadas, así como del pago de los aportes en mora con sus respectivos intereses y el pago de las prestaciones económicas a que hubiere lugar.

CUARTO: No tener implementado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud de conformidad y en los términos establecidos en las normas de riesgos laborales, el empleador **JUAN CARLOS FERNANDEZ DAJUD**, pudo haber vulnerado las siguientes disposiciones:

Decreto 1072 de 2015:

"Artículo 2.2.4.6.1. Objeto y campo de aplicación. El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

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."

"Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que 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 el trabajo.

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 promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través 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).

PARÁGRAFO 1. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) debe adaptarse al tamaño y características de la empresa; igualmente, puede ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y estar integrado en ellos.

PARÁGRAFO 2. Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan conocer que la empresa a contratar cuenta con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST)."

Resolución 1111 de 2017:

"Artículo 1. Campo de aplicación y cobertura: La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, las empresas de servicios temporales, estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y los trabajadores en misión; a las administradoras de riesgos laborales; a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las fuerzas militares, quienes deben implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Parágrafo. Para dar cumplimiento a la Decisión 584 de 2004 y Resolución 957 de 2005 de la Comunidad Andina de Naciones, los regímenes de excepción previstos en el artículo 279 de la Ley 100 de 1993, pueden tomar como referencia o guía los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidos en la presente resolución, para lo cual cada entidad, empresa o institución realizará los ajustes y adecuaciones correspondientes."

"Artículo 2. Objeto: La presente resolución tiene por objeto implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para las entidades, personas o empresas señaladas en el campo de aplicación de la presente resolución; estándares que son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establece, verifica y controla las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema General de Riesgos Laborales; los cuales se adoptan como parte integral de la presente resolución mediante el anexo técnico denominado "Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes".

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

Parágrafo. Los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para personas naturales que desarrollen actividades de servicio doméstico serán establecidos en un acto administrativo independiente."

"Artículo 8. Obligaciones del empleador o contratante: Los empleadores y empresas contratantes deben cumplir con todos los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, para lo cual se tendrán o contabilizarán en los indicadores de estándares, los contratistas, estudiantes, trabajadores en misión y en general todas las personas que presten servicios o ejecuten labores en las instalaciones, sedes o centros de trabajo de la empresa empleadora o contratante.

(...).

La implementación de los estándares establecidos en la presente resolución, como componente del sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, no exime a los empleadores del cumplimiento de las obligaciones y requisitos contenidos en otras normas del Sistema General de Riesgos Laborales vigentes.

El empleador o contratante deberá documentar y mantener un procedimiento para la selección y contratación de proveedores y contratistas, que incluya todos los aspectos relacionados en el art. 2.2.4.6.28 del Decreto 1072 de 2015 y los del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Los empleadores o contratantes deberán verificar, constatar y tener documentado el cumplimiento de los Estándares Mínimos establecidos en la presente resolución de los diferentes proveedores, contratistas, cooperativas, empresas de servicio temporal y en general de toda empresa 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 Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes deben tener licencia en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo vigente y aprobar el curso virtual de cincuenta (50) horas."

"Artículo 10. Fases de adecuación, transición y aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con Estándares Mínimas, de junio del año 2017 a diciembre del año 2019: Las fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con Estándares Mínimos* durante este período, es:

ARTÍCULO 10. FASES DE ADECUACIÓN, TRANSICIÓN Y APLICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CON ESTÁNDARES MÍNIMOS, DE JUNIO DEL AÑO 2017 A DICIEMBRE DEL AÑO 2019. Las fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con Estándares Mínimos, durante este período, es:

Fase	Actividad	Responsable	Tiempos
1.	Evaluación inicial	Es la autoevaluación realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo para establecer el plan de trabajo anual de la empresa del 2018, conforme al artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015.	Las empresas, o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con la asesoría de las Administradoras

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

			de Riesgos Laborales y según los Estándares Mínimos.
2.	Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial	Es el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir debilidades encontradas en la autoevaluación. Durante este período las empresas o entidades deben hacer lo siguiente: Primero: Realizar la asesoría de las autoevaluación conforme a los Estándares Mínimos de Riesgos Laborales y Segundo: Establecer el plan de mejora conforme a la evaluación inicial. Mínimos. Tercero: Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y formular el plan anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo año 2018.	Las empresas, De o septiembre a diciembre de 2017 ejecutar los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los Estándares Mínimos.
3.	Ejecución	Es la puesta en marcha del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se realiza durante el año 2018, en coherencia con la autoevaluación de Estándares Mínimos y plan de mejoramiento. En el mes de diciembre del año 2018, el empleador o contratante o entidad formula el plan anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de Riesgos Laborales y según los Estándares Mínimos.	Las empresas, De enero a diciembre de 2018 encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los Estándares Mínimos.
	Fase	Actividad	Responsable
4.	Seguimiento y plan de mejora	Es el momento de vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	Las empresas, De enero a marzo de 2019 encargadas de implementar y ejecutar los

Continuación del Resolución “Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio”

	<p>Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ejecutado en el año 2018 y lo incorpora al plan del sistema de gestión que se está desarrollando durante el año 2019.</p> <p>El seguimiento al plan de mejora se realizará por parte del Ministerio del Trabajo y Administradoras de Riesgos Laborales.</p>
<p>5. Inspección, Vigilancia y Control</p>	<p>Fase de verificación del cumplimiento de la normativa vigente sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).</p> <p>La efectúa el Ministerio del Trabajo, adelante conforme a los Estándares Mínimos establecidos en la presente resolución.</p>

Entre junio de 2017 y abril de 2019, se implementará la aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de acuerdo a las fechas que se especifican en la gráfica, así:



Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

Durante esta fase las empresas aplicarán para la evaluación la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante el diligenciamiento del formulario de evaluación que forma parte de la presente resolución.

(...)

QUINTO: Por incumplir con sus obligaciones dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) referente a la gestión de los peligros y riesgos, identificación, evaluación, prevención y promoción, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgos, entre ellos, los físicos, ergonómicos, psicosociales, locativos y de seguridad en el trabajo y otros, el empleador **JUAN CARLOS FERNANDEZ DAJUD**, estaría transgrediendo las siguientes disposiciones:

Código Sustantivo del Trabajo:

Artículo 56. OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN GENERAL. De modo general, incumben al empleador obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleado.

ARTICULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones especiales del empleador:

"(...)

2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

(...)."

Decreto 1072 de 2015:

Artículo 2.2.4.6.3. Seguridad y salud en el trabajo (SST). La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

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

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

"(...)

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.

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".

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

SEXTO: No haber demostrado el empleador **JUAN CARLOS FERNANDEZ DAJUD**, hubiese realizado inducción y entrenamiento a los trabajadores, encaminados a conocer los riesgos a los cuales se encuentra expuesto en su labor y tomar medidas de prevención de accidentes, por lo que podría estar vulnerando las siguientes disposiciones:

Artículo 24° del Decreto 614 de 1984, que señala:

Responsabilidades de los patronos. Los patronos o empleadores, en concordancia con el artículo 84 de la Ley 9a. de 1979 y el Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones complementarias, las cuales se entienden incorporadas a este Decreto y en relación con los programas y actividades que aquí se regulan, tendrán las siguientes responsabilidades:

e) Informar a los trabajadores sobre los riesgos a los cuales están sometidos sus efectos y las medidas preventivas correspondientes;

Artículo 11 de la Resolución 1016 de 1989, que señala:

"El subprograma de Higiene y Seguridad Industrial tiene como objeto la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores.

Las principales actividades del subprograma de Higiene y Seguridad Industrial son:

20. Promover, elaborar, desarrollar y evaluar programas de inducción y entrenamiento, encaminados a la prevención de accidentes y conocimientos de los riesgos en el trabajo"

Con la misma conducta, también puede vulnerar la Ley 9 de 1979 que en su artículo 84, dispone:

Artículo 84°.- Todos los empleadores están obligados a:

g) Realizar programas educativos sobre los riesgos para la salud a que estén expuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención y control.

SEPTIMO: El empleador **JUAN CARLOS FERNANDEZ DAJUD**, al no haber capacitado a su personal de trabajo en el tema de riesgos a los que pueden verse expuestos, no sólo en las instalaciones de la empresa, sino también por fuera de ella, cuando el trabajador está cumpliendo órdenes de su empleador, es decir, cuando le ocurrió el accidente, se puede estar vulnerando las siguientes disposiciones:

Artículo 62 del Decreto 1295 de 1994, que señala:

Artículo 62°.- Los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores los riesgos a que pueden verse expuestos en la ejecución de la labor encomendada o contratada.

Igualmente puede vulnerar el Decreto Ley 1295 de 1994, que señala en su artículo 21:

Artículo 21. Obligaciones del Empleador.

El empleador será responsable:

b) Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo;

Ley 9 de 1979: Artículo 80°.- Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones la presente Ley establece normas tendientes a:

a. Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo;

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

b. Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo;

b. Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud en los lugares de trabajo;

Artículo 84°.- Todos los empleadores están obligados a:

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;

b. 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 controles necesarios para prevenir enfermedades y accidentes en los lugares de trabajo;

c. Registrar y notificar los accidentes y enfermedades ocurridos en los sitios de trabajo, así como de las actividades que se realicen para la protección de la salud de los trabajadores;

d. Proporcionar a las autoridades competentes las facilidades requeridas para la ejecución de inspecciones e investigaciones que juzguen necesarias dentro de las instalaciones y zonas de trabajo;

OCTAVO: El empleador **JUAN CARLOS FERNANDEZ DAJUD**, al no haber cumplido con su obligación de publicar el reglamento de higiene y seguridad industrial en dos sitios de trabajo, se puede estar vulnerando las siguientes disposiciones:

Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 349. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD, modificado por el artículo 55 de la Ley 962 de 2005. "Los empleadores que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores permanentes deben elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad, a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la iniciación de labores, si se trata de un nuevo establecimiento. El Ministerio de la Protección Social vigilará el cumplimiento de esta disposición"

"ARTICULO 351. PUBLICACION. Una vez aprobado el reglamento de conformidad con el artículo 349, el empleador debe mantenerlo fijado en dos (2) lugares visibles del local del trabajo".

IV. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

Este ente ministerial inicialmente ordenó la práctica de unas pruebas durante la averiguación preliminar, requiriendo al investigado para que enviará a este Despacho copias del contrato de trabajo suscrito con el señor Roberto Ozuna Perez, afiliación y pago de aportes a seguridad social integral del señor Roberto Ozuna Perez; SG-SST; capacitación en manejo de riesgos y reglamento de higiene y seguridad social y copia del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Así mismo mediante auto 0596 del 20 de agosto de 2020, se ordenó la práctica de prueba y se solicitó las documentales al investigado así:

- ☐ Copia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST-, evaluación inicial y plan de mejora. (En CD)
- ☐ Plan anual de trabajo 2018 y 2019, y/o cronograma de actividades 2018 y 2019 (En CD)
- ☐ Matriz de riesgo y peligro 2018 y 2019. (En CD)
- ☐ Evidencias, actas y/ o documentos donde se demuestre que los trabajadores, hayan recibido inducción y entrenamiento, y capacitación encaminado a conocer los riesgos a los cuales se encuentran expuestos en la ejecución de su labor y medidas de prevención de ATEL.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

- ▣ Copia de cedula, licencia y certificado de curso en Salud Ocupacional del profesional o Tecnólogo o Técnico que implementó el SG-SST.
- ▣ Actas de reunión del COPASST o vigía Ocupacional de SST y comité de convivencia laboral de los años 2018 y 2019.
- ▣ Copia de contratos de trabajadores, aprendices y contratistas vinculados a través de contratos laborales y contrato de prestación de servicios u otra vinculación de los años 2018 y 2019.
- ▣ Relación de trabajadores de 2018, donde se indique nombre, cedula, tipo de contrato, fecha de vinculación fecha de desvinculación, fecha de afiliación y desafiliación a la ARL.
- ▣ Nómina de pagos de salarios de los años 2018 y 2019
- ▣ Afiliación y pagos de los aportes a seguridad social en riesgos laborales de las personas que laboran en la empresa de los años 2018 y 2019.
- ▣ Actas de entrega de elementos de protección personal 2018 y 2019.
- ▣ Copia de la investigación o estudio del accidente de trabajo del señor JUAN GREGORIO OZUNA PEREZ, con la constancia de recibido por parte de la ARL.
- ▣ Copia de las medidas adoptadas por la empresa para evitar y/o prevenir la repetición del accidente de trabajo, así como también las acciones correctivas del caso.
- ▣ Copia del concepto técnico que de la investigación realizada del accidente emitió la ARL.
- ▣ Acta de conformación del equipo investigador del accidente de trabajo ocurrido al señor JUAN GREGORIO OZUNA PEREZ, anexando copia de cedula y licencia en salud ocupacional del profesional que participo en la investigación.
- ▣ Certificado de existencia y representación legal.

Para la práctica de las diligencias señaladas, se comisionó con amplias facultades al GREY CAROLINA MONTH JURIS para que practicara todas aquellas pruebas que se deriven del objeto de la presente comisión.

Finalmente, y una vez agotado el termino legal que disponía la investigada para presentar las pruebas, esta hizo caso omiso al requerimiento efectuado por el despacho.

V. DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Que transcurrido el tiempo procesal y agotadas las notificaciones según lo preceptuado en la ley 1437 de 2011, para que la parte investigada presentara sus descargos, éste corrió en silencio y no los presentó. De esta misma forma este despacho se procedió a la comunicación del Auto No 0726 de fecha 12 de septiembre de 2019, donde se le dio traslado al interesado para los alegatos de conclusión, notificándose personalmente a la dirección suministrada, para que en el término de 3 días calendario presentara los mismos, y vencido su término oportuno el investigado no presentó alegatos.

VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto, de conformidad con lo establecido en el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 en concordancia con el artículo 91 del Decreto Ley 1295/94, modificado por el artículo 115 del Decreto Ley 2150/95, en donde señala que es competencia de las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo imponer sanciones por violación al Sistema General de Riesgos Laborales, y demás normas concordantes.

A. ANALISIS DE LOS HECHOS Y LAS PRUEBAS

Frente al análisis de los hechos y las pruebas se tiene que el día 31 de enero de 2018, a través del radicado N°11EE2018717000100000141 de fecha 31 de enero de 2018, el señor ROBERTO GREGORIO OZUNA PEREZ, interpuso querrela administrativa laboral por presunta violación a las normas laborales de derecho individual y de Riesgos Laborales, contra el empleador o contratante CARLOS FERNANDEZ DAJUD, entre

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

otras y en lo que interesa a esta Dirección Territorial por la no afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

En atención a la querrela interpuesta esta oficina aperturó averiguación preliminar mediante auto N°0102 de fecha 14 de febrero de 2018, en la cual avoco el conocimiento y ordeno oficiar al investigado para que presentará las pruebas relacionadas con la querrela e inicialmente comunicada mediante radicado N°08SE2018747000100000290 de fecha 21 de febrero de 2018, y recibida el 22 de febrero de 2018 por el investigado a través del servicio postal 472.

Luego entonces, y en cumplimiento auto comisorio de fecha 14 de abril de 2018, específicamente se ordenó oficiar al empleador para que allegara las pruebas documentales como copias del contrato de trabajo suscrito con el señor Roberto Ozuna Perez, afiliación y pago de aportes a seguridad social integral del señor Roberto Ozuna Perez; SG-SST; capacitación en manejo de riesgos y reglamento de higiene y seguridad social y copia del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo; y además escucharlo en diligencia de declaración programada para el día 24 de abril de 2018, para que depusiera sobre los hechos de la querrela.

El anterior requerimiento fue comunicado al investigado mediante oficio N° 08SE2018747000100000717 de fecha 20 de abril de 2018 y recibida por el empleador el 23 de abril de 2018 según consta en la guía incorporada en el expediente (folio 12) de la empresa 472, sin obtener respuesta alguna.

Así mismo el empleador tuvo la oportunidad de presentar pruebas mediante la formulación de cargos impuesta por este ente ministerial mediante auto N°061 de fecha 29 de enero 2019, la cual fue citado para que se comunicara personalmente la cual fue recibida por el empleador de fecha 6 de febrero de 2019 como consta en el recibo de entrega incorporada al plenario a folio 32, y notificada por aviso mediante oficio 08SE2018747000100000362 de fecha 6 de marzo de 2019 y recibido por el investigado el 11 de marzo de 2019.(fol 35), sin concurrir el empleador a presentar los descargos respectivos.

A renglón seguido quiere resaltar este Despacho que el contratante o empleador mediante oficio 2883 de fecha 21 de agosto de 2019, se le dio la oportunidad en el periodo de pruebas para que arrimaras las solicitadas sin obtener respuesta alguna haciendo caso omiso, y la cual se evidencia en que fue recibido el mismo el 26 de agosto de 2019 como consta a folio 38 del expediente.

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

Que una vez concluido el traslado de alegatos de conclusión mediante auto N°0726 de fecha 12 de septiembre se dispuso a correr traslado común al investigado por el termino de 3 días para que presentará sus alegatos y recibida por el mismo el 23 de septiembre de 2019, como se observa en el folio 40 del mismo, sin presentar oposición alguna.

Es importante resaltar que de los cargos formulados al investigado por esta Dirección Territorial, la investigada guardo silencio y NO ACREDITÓ el cumplimiento de las disposiciones quebrantadas y que se materializaron en el incumplimiento mismo, entre las cuales encontramos las siguientes:

Al no afiliar a los trabajadores al sistema general de riesgos laborales desde el inicio de la relación laboral, el empleador JUAN CARLOS FERNANDEZ DAJUD, incurrió en evasión al sistema de seguridad social y vulnerar el Decreto Ley 1295 de 1994, y Ley 1562 de 2012.

No trasladar el monto de las cotizaciones a la administradora de riesgos laborales ARL respectiva, el empleador JUAN CARLOS FERNANDEZ DAJUD, incurrió en evasión y/o elusión al sistema de seguridad social y vulnerar el Decreto Ley 1295 de 1994, que señala en sus artículos 16, 17, 18 y 21.

El empleador JUAN CARLOS FERNANDEZ DAJUD, se encontró en mora en el pago de los aportes al sistema de riesgos laborales que debía cancelar al trabajador ROBERTO OZUNA, incurrió con su conducta en la violación del Decreto Ley 1295 de 1994, la cual era su obligación y no concurrió al proceso a desvirtuar la misma.

No logró demostrar el empleador tener implementado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud de conformidad y en los términos establecidos en las normas de riesgos laborales, el empleador JUAN CARLOS

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

FERNANDEZ DAJUD, vulneró las disposiciones contenidas en los artículos Artículo 2.2.4.6.1. y Artículo 2.2.4.6.4, del decreto 1072 de 2015.

El no haber demostrado el empleador JUAN CARLOS FERNANDEZ DAJUD, que hubiese realizado inducción y entrenamiento a los trabajadores, encaminados a conocer los riesgos a los cuales se encuentra expuesto en su labor y tomar medidas de prevención de accidentes, vulneró la ley Artículo 24° del Decreto 614 de 1984.

Finalmente y ante el silencio del empleador incumplió con sus obligaciones que dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) referente a la gestión de los peligros y riesgos, identificación, evaluación, prevención y promoción, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgos, entre ellos, los físicos, ergonómicos, psicosociales, locativos y de seguridad en el trabajo y otros, el empleador JUAN CARLOS FERNANDEZ DAJUD, infringió las disposiciones inmersas en el Artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por ello sin hacer un análisis más profundo ante el silencio del investigado frente a los demás cargos que el empleador no hizo manifestación alguna dentro del expediente, no queda otra salida a esta Dirección que sancionar al empleador por la violación flagrante de la normatividad formulada en los cargos y que fueron desconocidas.

C. RAZONES QUE FUNDAMENTA LA DECISION

La sanción cumplirá en el presente caso una función correctiva, ya que la omisión o el silencio para atender los requerimientos de la Territorial a la cual tuvo conocimiento mediante las guías del correo certificado evidenciados en el plenario ha causado un grave perjuicio sobre el bien jurídico tutelado y el cumplimiento en estricto de la normatividad legal. Por lo tanto, se insta a el empleador en la observancia del Sistema General de Riesgos Laborales y de SG.SST, debe propender en todo momento por su observancia para proteger proactivamente a los trabajadores frente a los riesgos de enfermedades o accidentes y a la vez prevenir los efectos negativos que se puedan generar por este tipo de eventos en la salud física y mental de los trabajadores.

D. GRADUACION DE LA SANCIÓN

El artículo 4o. del decreto 472 DE 2015 establece los criterios para graduar las multas, el cual fue compilado por el artículo 2.2.4.11.4 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015. Debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo 3.1.1 del mismo Decreto 1072 de 2015> 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:

Para efectos de determinar la graduación de la sanción con base en los principios de razonabilidad y proporcionalidad, se observa la concurrencia de los siguientes criterios establecidos en el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013:

ARTÍCULO 12. GRADUACIÓN DE LAS SANCIONES. Las sanciones se graduarán atendiendo a los siguientes criterios:

(...)

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

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

En este entendido, el bien jurídico que busca tutelar el legislador es la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y cumplimiento del Sistema General de Riesgos Laborales, de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente a que tienen derecho los trabajadores, relacionadas estas con la vida e integridad física de los mismos, las cuales desempeñan sus actividades en el seno de la organización. Por ende, la sanción impuesta tiene por objeto reiterar el compromiso de los empleadores y/o contratantes en el mejoramiento las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

En ese orden de ideas, para determinar la dosimetría de la sanción a imponer se parte de los siguientes parámetros: ARTÍCULO 2.2.4.11.5. CRITERIO DE PROPORCIONALIDAD Y RAZONABILIDAD PARA LA CUANTÍA DE LA SANCIÓN A LOS EMPLEADORES. Se establecen los criterios de proporcionalidad y razonabilidad, conforme al tamaño de la empresa de acuerdo a lo prescrito en el artículo 2o de la Ley 590 de 2000, modificado por el artículo 2o de la Ley 905 de 2004 y el artículo 51 de la Ley 1111 de 2006 y conforme a lo establecido en los artículos 13 y 30 de la Ley 1562 de 2012 y con base en los siguientes parámetros:

Tamaño de empresa	Número de trabajadores	Activos totales en número de SMMLV	en Artículo 13, inciso 2o Ley 1562 (de 1 a 500 SMMLV)	Artículo 30, Ley 1562 (de 1 a 1.000 SMMLV)	Artículo 13, inciso 4o de 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.

En consecuencia,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR a JUAN CARLOS FERNANDEZ DAJUD, identificado con Nit. 92496679, domiciliado en la ciudad de Sincelejo, en la carrera 19 N°25-29, por infringir el contenido de los artículos especificados en la formulación de los 8 cargos y contenidos en el decreto Ley 1295 de 1994, y Ley 1562 de 2012 ; Decreto 1072 de 2015; código sustantivo del trabajo; ley 9 1979; resolución 1016 de 1989, decreto 614 DE 1984.

ARTICULO SEGUNDO: IMPONER a JUAN CARLOS FERNANDEZ DAJUD una multa de tres salarios mínimos mensuales vigentes, equivalente a dos millones seiscientos treinta y tres mil cuatrocientos nueve pesos (\$2.633.409.00), que tendrán destinación específica a la cuenta corriente exenta No. 309-01396-9 del Banco de BBVA, a nombre de la E. F. P. MINTRABAJO FONDO DE RIESGOS PROFESIONALES 2011, identificada con el NIT. 860.525.148-5 y que deberá ser cancelada una vez se encuentre ejecutoriado el presente acto administrativo.

PARAGRAFO: Advertir que en caso de no realizar el pago de la multa establecida, en el término de quince (15) días hábiles a la ejecutoria de la presente resolución, se generaran intereses moratorios a la tasa legalmente establecida.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR a JUAN CARLOS FERNANDEZ DAJUD y/o los interesados el contenido de la presente resolución, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

ARTÍCULO CUARTO: INFORMAR en la diligencia de notificación que contra la presente resolución procede el recurso de reposición y el de apelación de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Carem M. Gonzalez C
Carem Maria Gonzalez Caballero
DIRECTORA TERRITORIAL