



MINISTERIO DEL TRABAJO

Santa Marta, 25 de noviembre del 2022

No. Radicado: 08SE2022704700100004738
Fecha: 2022-11-25 05:23:04 pm
Remitente: Sede: D. T. MAGDALENA
Depen: DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
Destinatario: DIANA PORRAS CONDE
Anexos: 0 Folios: 1
08SE2022704700100004738

Al responder por favor citar este número de radicado



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

Señor(a),
DIANA PORRAS CONDE
CARRERA 6B – No. 3E – 38 Barrio la Base
Aracataca – Magdalena
E.S.D.

ASUNTO: Notificación por aviso en página electrónica y en un lugar de acceso al público
Ref. Radicación: No. 05EE2020704700100001925
Querellante: DIANA PORRAS CONDE
Querellado: INVERSIONES ARISMENDI SAS

Por medio de la presente se notifica por AVISO a la señora **DIANA PORRAS CONDE** de la Resolución No. 0303 del 27 de octubre 2022 proferido por la DIRECCION TERRITORIAL MAGDALENA, del Ministerio del Trabajo, "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio"

En consecuencia, se publica el presente aviso por un término de cinco (5) días, así como también un anexo, de la copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en DOCE (12 folios), en anverso y reverso, se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente de la publicación de este aviso y se le informa que contra el acto administrativo **NO** procede recurso alguno.

Ateritamente,



YENNYS ROCÍO PERTUZ SIERRA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO
Dirección
DT Magdalena
ypertuz@mintrabajo.gov.co

Anexo: copia electrónica del acto administrativo en DOCE (12) folios.

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

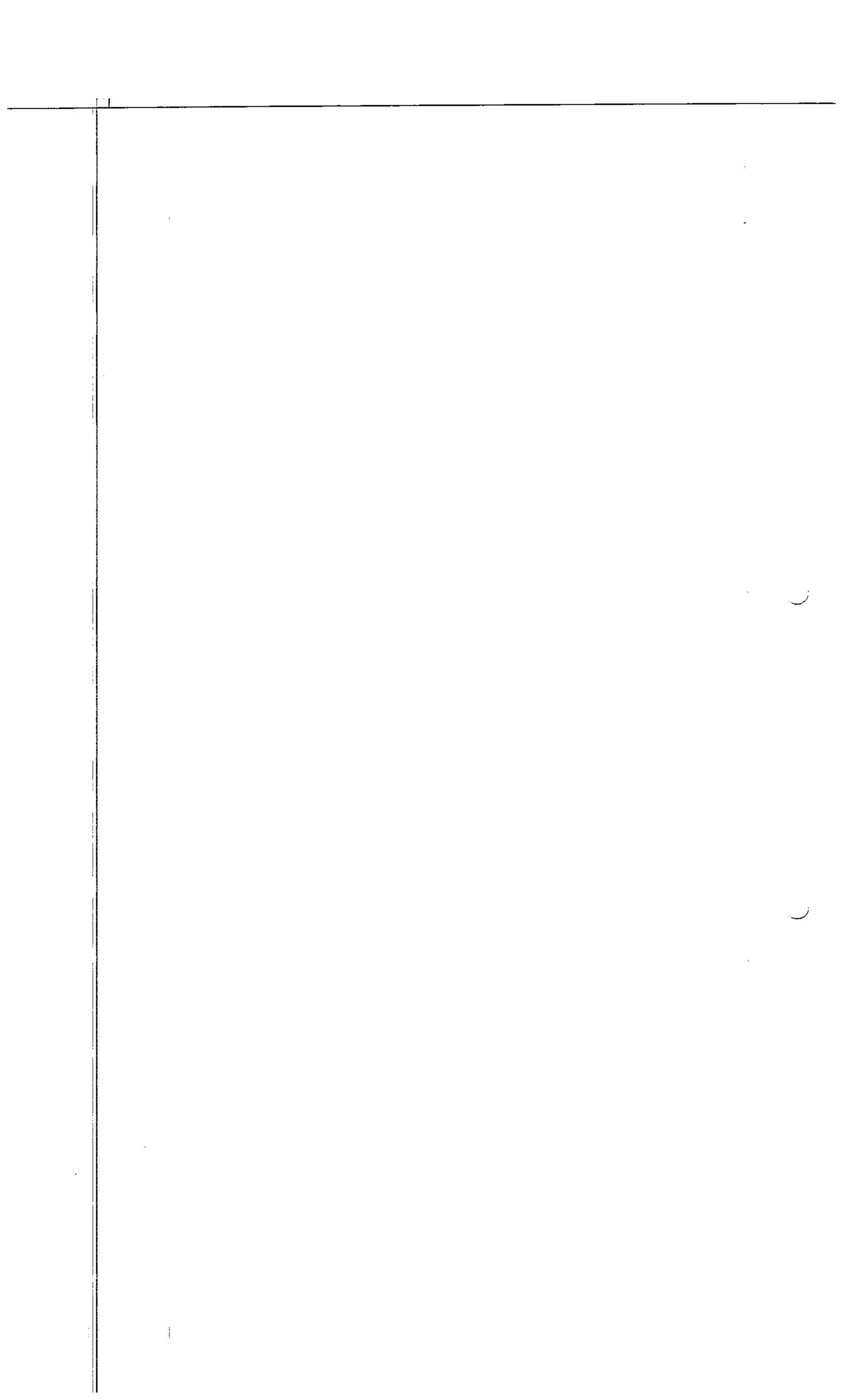
Atención presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

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

 @mintrabajocol

 @MintrabajoColombia

 @MintrabajoCol





Libertad y Orden

14835650

**MINISTERIO DEL TRABAJO
TERRITORIAL DE MAGDALENA
DESPACHO TERRITORIAL**

Radicación: 05EE2020704700100001925
Querellante: DIANA PORRAS CONDE
Querellado: INVERSIONES ARISMENDI S.A.S.

RESOLUCION No. (0303)
(Santa Marta, 27/10/2022)

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

LA SUSCRITA DIRECTORA TERRITORIAL DEL TRABAJO DEL MAGDALENA

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial las establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, procede a dictar el siguiente Acto Administrativo.

I. INDIVIDUALIZACION DEL INVESTIGADO

Empresa: INVERSIONES ARISMENDI S.A.S.
NIT: 901184736 - 1
Domicilio: SANTA MARTA
Dirección: Carrera 4 No. 26-40 Ed. Prado Plaza Of. 505
Correo electrónico: inversiones.arismendis@gmail.com

II. HECHOS

Con escrito fechado agosto 14 de 2020, la señora DIANA MARÍA PORRAS CONDE presentó querrela administrativa laboral contra la empresa INVERSIONES ARISMENDI S.A.S. a la que le correspondió el radicado No. 05EE2020704700100001925 del 01/10/2020.

En su queja dice que empezó a trabajar el 14 de julio de 2019 con un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año. En materia de riesgos laborales manifiesta la quejosa que el 13 de enero de 2020 tuvo un accidente de trabajo al resbalarse y caer en un canal recibiendo su codo derecho todo el peso de su cuerpo, produciéndole esguince en el codo y adormecimiento en los dedos de la mano derecha. Dice que el médico tratante ordenó restricciones laborales que la empresa nunca cumplió; que le dieron incapacidades que vino a ser el detonante para que le terminaran el vínculo laboral teniendo controles por ortopedia, y denuncia una serie de situaciones de presuntos incumplimientos de obligaciones de riesgos laborales por parte de la empresa querrellada, que se mencionaran en el acápite de "ANÁLISIS DE LOS HECHOS Y LAS PRUEBAS"

III. ACTUACIÓN

Radicada la querrela se dictó el Auto No.0398 de 29/10/2020 por medio el cual se inició averiguación preliminar a INVERSIONES ARISMENDI S.A.S., y se expidieron lo Oficios 08SE2020704700100003195 y 08SE2020704700100003197 de fecha 03 de noviembre de 2020 dirigidos a la querellante y a la querellada respectivamente, comunicándole el inicio de la preliminar, tras lo cual se le envió al representante legal de INVERSIONES ARISMENDI S.A.S., el Oficio No. 08SE2020704700100003490 del 18 de noviembre de 2020, solicitándole el envío de los documentos ordenados en el Auto No.0398 del 29/10/2020.

En correo recibido el 1º de diciembre de 2020 y radicado con el número 05EE2020704700100002956 del 03/12/2020, la querellada allegó los siguientes documentos:

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio a INVERSIONES ARISMENDI S.A.S."

Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo para contratistas;
 Procedimiento de Identificación de Requisitos Legales y Control del Cumplimiento Legal;
 Procedimiento Exámenes Médicos Laborales;
 Procedimiento Identificación de Peligros, Valoración, Evaluación del Riesgo y Toma de Medidas Correctivas;
 Programa de EPP
 Programa de Inspecciones de Seguridad 2017-2018
 Programa de Rehabilitación Funcional y Laboral Empresarial
 Protocolo de Acoso Laboral
 Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial
 Reglamento Interno de Trabajo

Tras lo anterior se le envió otro Oficio de fecha 17/12/2020 con radicado 08SE2020704700100003893 al que dio respuesta por correo electrónico el 06/01/2021, radicado bajo el número 05EE2021704700100000037 del 07 de enero de 2021, en el que manifiesta adjuntar los siguientes documentos:

1. Certificado de Existencia y Representación Legal
2. Planilla de aportes a Seguridad Social 3 últimos periodos
3. Reporte de accidente de trabajo
4. Acta de Constitución del COPASST
5. Actas de Reuniones COPASST
6. Constancia de inducción recibida por la ex empleada
7. Examen médico de retiro
8. Examen de ingreso

Manifiesta que, *"con relación a las recomendaciones médicas, se hace claridad que durante la vigencia de la relación laboral la ex empleada no tuvo restricciones laborales"*

Al respecto, la querellante no aportó prueba de la existencia de las restricciones médicas que señala, ni de recomendaciones, la cual, al ser negada por la querellada genera una controversia que hace que el asunto escape del resorte de este Ente ministerial, por lo que no se hará pronunciamiento sobre ello.

Tras el análisis de los documentos allegados a la actuación y teniendo en cuenta también que algunos documentos requeridos no se aportaron, encontró este Despacho que había mérito para iniciar un procedimiento administrativo sancionatorio a INVERSIONES ARISMENDI S.A.S., por lo que se dictó el Auto No. 0288 del 30 de junio de 2021, mediante el cual se ordena comunicar la existencia de mérito, lo que se cumplió con el Oficio No. 08SE2021704700100002589 del 02/07/2021 dirigido al representante legal de INVERSIONES ARISMENDI S.A.S, entregado en la dirección de su destinatario el día 06/07/2021, según certificado de trazabilidad de la empresa de mensajería Servicios Postales Nacionales S.A. 4-72. Cumplido lo anterior, se profirió el Auto No.0023 del 18 de enero de 2022 "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de INVERSIONES ARISMENDI S.A.S." situación que nos convoca a su definición en este acto después de habérseles dado el correspondiente traslado para alegar.

IV. FORMULACIÓN DE CARGOS

En su momento, a INVERSIONES ARISMENDI S.A.S., se le formularon los siguientes cargos:

CARGO PRIMERO

Presunta violación del Artículo Primero de la Resolución 2013 de 1986, al no tener debidamente conformado el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST.

Si bien el 15 de noviembre de 2019 realizó la convocatoria para elegir miembros de dicho comité, llevándose a cabo la votación el 23 de noviembre de 2019 donde se eligieron a los representantes de los trabajadores, el empleador no aporta Acta de Constitución donde se conozca quiénes son sus representantes. La norma presuntamente violada dispone:

Resolución 2013 de 1986

Artículo primero Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente Resolución.

Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.

PARÁGRAFO 2. Conforme al párrafo anterior se entenderá el Comité Paritario de Salud Ocupacional como Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo y el Vigía en Salud Ocupacional como Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes tendrán las funciones establecidas en la normatividad vigente.

El Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, pasó a llamarse Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO) con el Decreto 1295 de 1994, y posteriormente, con la Ley 1562 de 2012, se le dio el nombre actual de Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).

CARGO SEGUNDO

Presunta violación del Artículo 7 Resolución 2013 de 1986, por cuanto el COPASST no realizó reuniones en el mes de noviembre de 2019, ni en los meses de junio y agosto de 2020. La citada norma reza:

Resolución 2013 de 1986

Artículo séptimo. El comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial se reunirá por lo menos una vez al mes en local de la empresa y durante el horario de trabajo.

Parágrafo. En caso de accidente grave o riesgo inminente, el Comité se reunirá con carácter extraordinario y con la presencia del responsable del área donde ocurrió el accidente o se determinó el riesgo, dentro de los cinco días siguientes a la ocurrencia del hecho

CARGO TERCERO

Presunta violación al numeral 1. del artículo 4º de la Resolución 1401 de 2007 y del artículo 7 de la misma resolución, por cuanto no conformó el equipo para la investigación del accidente de trabajo de la extrabajadora DIANA PORRAS CONDE. Las normas presuntamente infringidas establecen:

Resolución 1401 de 2007

Artículo 4º. Obligaciones de los aportantes. Los aportantes definidos en el artículo anterior tienen las siguientes obligaciones:

1. Conformar el equipo investigador de los incidentes y accidentes de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 7º de la presente resolución.

"Artículo 7. Equipo investigador. El aportante debe conformar un equipo para la investigación de todos los incidentes y accidentes de trabajo, integrado como mínimo por el jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el incidente, un representante del Comité Paritario de Salud Ocupacional o el Vigía Ocupacional y el encargado del desarrollo del programa de salud ocupacional. Cuando el aportante no tenga la estructura anterior, deberá conformar un equipo investigador integrado por trabajadores capacitados para tal fin.

Cuando el accidente se considere grave o produzca la muerte, en la investigación deberá participar un profesional con licencia en Salud Ocupacional, propio o contratado, así como el personal de la empresa encargado del diseño de normas, procesos y/o mantenimiento.

Parágrafo. Los aportantes podrán apoyarse en personal experto interno o externo, para determinar las causas y establecer las medidas correctivas del caso.

Concordancia con el Parágrafo 2 del Artículo 2.2.4.6.3.2 del Decreto 1072 de 2015

CARGO CUARTO

Presunta violación del artículo 4 numeral 2 de la Resolución 1401 de 2007, al no presentar evidencia de haber realizado la investigación del accidente de trabajo ocurrido a la señora DIANA PORRAS CONDE.

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio a INVERSIONES ARISMENDI S.A.S."

El artículo 4º de la Resolución 1401 de 2007, señala:

Artículo 4º. Obligaciones de los aportantes. Los aportantes definidos en el artículo anterior tienen las siguientes obligaciones:

(...)

2. Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo dentro de los quince (15) días siguientes a su ocurrencia, a través del equipo investigador, conforme lo determina la presente resolución.

CARGO QUINTO

Presunta violación del Capítulo 6, artículos 2.2.4.6.1 y siguientes del Decreto 1072 de 2015; especialmente el artículo 2.2.4.6.4, que al tratar del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, obliga al empleador a su implementación.

En el Auto mediante el cual se inició averiguación preliminar se ordenó oficiarle a INVERSIONES ARISMENDI S.A.S. para que dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la comunicación, remita a este Despacho el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST vigente, lo cual le fue requerido mediante Oficio No. 08SE2020704700100003490 del 18 de noviembre de 2020 enviado al representante legal; no obstante, dicho documento no fue aportado por la empresa en mención, en su lugar allegó un Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo. Así las cosas, no hay evidencia que INVERSIONES ARISMENDI S.A.S., hubiere implementado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015 contiene el conjunto de normas que definen 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 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, y por su parte el artículo 2.2.4.6.4 del mismo decreto reza:

"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)".

CARGO SEXTO

Presunta violación del numeral 6 del Artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015 y del artículo 2.2.4.6.15 del mismo Decreto, al no aportar la Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos para el cargo que desempeñaba la querellante. Las disposiciones aquí citadas dicen:

Decreto 1072 de 2015

"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:

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".*

"Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos. El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera.

Los panoramas de factores de riesgo se entenderán como identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.

PARÁGRAFO 1. La identificación de peligros y evaluación de los riesgos debe ser desarrollada por el empleador o contratante con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa. Debe ser documentada y actualizada como mínimo de manera anual. También se debe actualizar cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones en la maquinaria o en los equipos.

PARÁGRAFO 2. De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización realizada y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante utilizará metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos, biológicos, químicos, de seguridad, público, psicosociales, entre otros.

Cuando en el proceso productivo, se involucren agentes potencialmente cancerígenos, deberán ser considerados como prioritarios, independiente de su dosis y nivel de exposición.

PARÁGRAFO 3. El empleador debe informar al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo para que emita las recomendaciones a que haya lugar.

PARÁGRAFO 4. Se debe identificar y relacionar en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo los trabajadores que se dediquen en forma permanente a las actividades de alto riesgo a las que hace referencia el Decreto 2090 de 2003, o la norma que lo modifique o sustituya".

CARGO SÉPTIMO

Presunta violación del numeral 7 del Artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015, al no aportar el Plan de Trabajo anual o Cronograma de actividades.

El Decreto 1072 de 2015 define taxativamente que la elaboración del plan de trabajo anual es una de las obligaciones de los empleadores y que constituye uno de los documentos indispensables dentro del sistema.

El Artículo 2.2.4.6.8, numeral 7, indica que el empleador 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."

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio a INVERSIONES ARISMENDI S.A.S."

"El Artículo 2.2.4.6.12 numeral 5, que se refiere a la documentación, establece la obligación de que el plan de trabajo anual esté firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST".

CARGO OCTAVO

Presunta violación del numeral 7 del Artículo 2.2.4.6.35 del Decreto 1072 de 2015, por cuanto no presenta la constancia de que los responsables de la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo hubiere realizado el curso de capacitación de cincuenta (50) horas sobre SG-SST.

El artículo 2.2.4.6.35 del Decreto 1072 de 2015 establece la obligación de realizar un curso virtual de 50 horas por parte de los responsables del SG-SST. Dicho artículo señala:

"Artículo 2.2.4.6.35. Capacitación obligatoria. Los responsables de la ejecución de los Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, deberán realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST que defina el Ministerio del Trabajo en desarrollo de las acciones señaladas en el literal a) del artículo 12 de la Ley 1562 de 2012, y obtener el certificado de aprobación del mismo".

Además, la Resolución 4927 de 2016 establece en su artículo 16 que para mantener vigente la certificación del curso de capacitación virtual, las personas deberán realizar una actualización certificada de veinte (20) horas cada tres (3) años, cuyos temarios o módulos serán establecidos por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo

CARGO NOVENO

Presunta violación del Artículo 122 de la Ley 9 de 1979 en concordancia con el artículo 176 y subsiguientes de la Resolución 2400 de 1979, al no aportar evidencias de haberle suministrado a la extrabajadora DIANA PORRAS CONDE, los elementos de protección personal que para el ejercicio de sus funciones se requerían, de conformidad con las especificaciones establecidas en el artículo 177 y subsiguientes.

El artículo 122 de la Ley 9 de 1979, señala:

"ARTICULO 122. Todos los empleadores están obligados a proporcionar a cada trabajador, sin costo para éste, elementos de protección personal en cantidad y calidad acordes con los riesgos reales o potenciales existentes en los lugares de trabajo".

Se transcribe también el artículo 176 de la Resolución 2400 de 1979, que preceptúa:

"ARTÍCULO 176. En todos los establecimientos de trabajo en donde los trabajadores estén expuestos a riesgos físicos, mecánicos, químicos, biológicos, etc., los patronos suministrarán los equipos de protección adecuados, según la naturaleza del riesgo, que reúnan condiciones de seguridad y eficiencia para el usuario".

CARGO DÉCIMO

Presunta violación de los Artículos 3 y 4 de la Resolución 2346 de 2007, por cuanto no aporta examen de ingreso de la extrabajadora querellante.

La Resolución 2346 de 2007 en sus artículos 3 y 4, prescribe:

"Artículo 3°. Tipos de evaluaciones médicas ocupacionales. Las evaluaciones médicas ocupacionales que debe realizar el empleador público y privado en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes:

- 1: Evaluación médica preocupacional o de preingreso.
- 2: Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación).
- 3: Evaluación médica posocupacional o de egreso.

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

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

"Artículo 4º. Evaluaciones médicas preocupacionales o de preingreso. Son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.

El objetivo es determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales; establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar condiciones de salud que estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en desarrollo del trabajo.

El empleador tiene la obligación de informar al médico que realice las evaluaciones médicas preocupacionales, sobre los perfiles del cargo describiendo en forma breve las tareas y el medio en el que se desarrollará su labor.

En el caso de que se realice la contratación correspondiente, el empleador deberá adaptar las condiciones de trabajo y medio laboral según las recomendaciones sugeridas en el reporte o certificado resultante de la evaluación médica preocupacional.

Parágrafo. *El médico debe respetar la reserva de la historia clínica ocupacional y sólo remitirá al empleador el certificado médico, indicando las restricciones existentes y las recomendaciones o condiciones que se requiere adaptar para que el trabajador pueda desempeñar la labor".*

CARGO UNDÉCIMO

Presunta violación del Artículo 2 literal g) de la Resolución 2400 de 1979 y del Artículo 2.2.4.6.11 del Decreto 1072 de 2015, al no aportar constancias de las instrucciones que debió suministrarle a la querellante sobre los riesgos a que estaba expuesta dentro de la empresa y de cómo prevenirlos y evitarlos.

El literal g) del artículo 2 de la Resolución 2400 de 1979 establece:

"g). Suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que puedan afectarles, y sobre la forma, métodos y sistemas que deban observarse para prevenirlos o evitarlos".

Por su parte, el Artículo 2.2.4.6.11 del Decreto 1072 de 2015, preceptúa:

"ARTÍCULO 2.2.4.6.11. Capacitación en seguridad y salud en el trabajo - SST. *El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente".*

CARGO DÉCIMOSEGUNDO

Presunta violación del Artículo 2.2.4.6.8. numeral 9 inciso 3 del Decreto 1072 de 2015, al no presentar evidencias de las capacitaciones realizadas a la querellante en materia de seguridad y salud en el trabajo. Al respecto, la citada disposición reza:

"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 a INVERSIONES ARISMENDI S.A.S."

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:"

Num. 9. Inc. 3. "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;"

CARGO DÉCIMOTERCERO

Presunta violación del Artículo 2.2.4.6.25 del Decreto 1072 de 2015, al no dar evidencia de tener un Plan de Emergencia y sus correspondientes brigadas de emergencia.

"ARTÍCULO 2.2.4.6.25. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias. *El empleador o contratante debe implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes.*

Para ello debe implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que considere como mínimo, los siguientes aspectos:

1. *Identificar sistemáticamente todas las amenazas que puedan afectar a la empresa;*
2. *Identificar los recursos disponibles, incluyendo las medidas de prevención y control existentes al interior de la empresa para prevención, preparación y respuesta ante emergencias, así como las capacidades existentes en las redes institucionales y de ayuda mutua;*
3. *Analizar la vulnerabilidad de la empresa frente a las amenazas identificadas, considerando las medidas de prevención y control existentes;*
4. *Valorar y evaluar los riesgos considerando el número de trabajadores expuestos, los bienes y servicios de la empresa;*
5. *Diseñar e implementar los procedimientos para prevenir y controlar las amenazas priorizadas o minimizar el impacto de las no prioritarias;*
6. *Formular el plan de emergencia para responder ante la inminencia u ocurrencia de eventos potencialmente desastrosos;*
7. *Asignar los recursos necesarios para diseñar e implementar los programas, procedimientos o acciones necesarias, para prevenir y controlar las amenazas prioritarias o minimizar el impacto de las no prioritarias;*
8. *Implementar las acciones factibles, para reducir la vulnerabilidad de la empresa frente a estas amenazas que incluye entre otros, la definición de planos de instalaciones y rutas de evacuación;*
9. *Informar, capacitar y entrenar incluyendo a todos los trabajadores, para que estén en capacidad de actuar y proteger su salud e integridad, ante una emergencia real o potencial;*
10. *Realizar simulacros como mínimo una (1) vez al año con la participación de todos los trabajadores;*
11. *Conformar, capacitar, entrenar y dotar la brigada de emergencias, acorde con su nivel de riesgo y los recursos disponibles, que incluya la atención de primeros auxilios;*
12. *Inspeccionar con la periodicidad que sea definida en el SG-SST, todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias incluyendo sistemas de alerta, señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento; y*

13. Desarrollar programas o planes de ayuda mutua ante amenazas de interés común, identificando los recursos para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias en el entorno de la empresa y articulándose con los planes que para el mismo propósito puedan existir en la zona donde se ubica la empresa.

PARÁGRAFO 1. De acuerdo con la magnitud de las amenazas y la evaluación de la vulnerabilidad tanto interna como en el entorno y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante puede articularse con las instituciones locales o regionales pertenecientes al Sistema Nacional de Gestión de Riesgos de Desastres en el marco de la Ley 1523 de 2012.

PARÁGRAFO 2. El diseño del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias debe permitir su integración con otras iniciativas, como los planes de continuidad de negocio, cuando así proceda".

CARGO DECIMOCUARTO

Presunta violación de los Artículos 3 y 4 de la Resolución 652 de 2012, por no tener constituido el Comité de Convivencia Laboral. Los mencionados artículos disponen:

"Artículo 3º. Conformación. Modificado por el art. 1, Resolución Min. Trabajo 1356 de 2012. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

En el caso de empresas con menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.

El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación".

"Artículo 4º. Comités de convivencia Laboral. Las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar un (1) comité por empresa y podrán voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país.

Parágrafo. Respecto de las quejas por hechos que presuntamente constituyan conductas de acoso laboral en las empresas privadas, los trabajadores podrán presentarlas únicamente ante el Inspector de Trabajo de la Dirección Territorial donde ocurrieron los hechos".

V. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

En su primer envío dentro de la averiguación preliminar la investigada allegó los siguientes documentos:

1. Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo para contratistas
2. Procedimiento de identificación de requisitos legales y control del cumplimiento legal
3. Procedimiento exámenes médicos laborales
4. Procedimiento identificación de peligros valoración, evaluación del riesgo y toma de medidas correctivas
5. Programa de EPP
6. Programa de inspecciones de seguridad 2017-2018
7. Programa de rehabilitación funcional y laboral empresarial

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio a INVERSIONES ARISMENDI S.A.S."

8. Protocolo de acoso laboral
9. Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial
10. Reglamento Interno de Trabajo

Con su segundo envío dentro de la averiguación preliminar, aportó los que a continuación se relacionan

1. ANEXO 1. Certificado de Existencia y Representación Legal
2. ANEXO 2. Planilla de aportes a Seguridad Social
3. ANEXO 3. Reporte de Accidente de Trabajo
4. ANEXO 4. Acta de constitución del COPASST
5. ANEXO 5. Actas de reuniones COPASST
6. ANEXO 6. Constancia de inducción al puesto de trabajo
7. ANEXO 7. Examen médico de retiro

Finalmente, con los descargos arrió los documentos que seguidamente se anotan:

1. Anexo 1. Acta 01 - conformación del COPASST
2. Anexo 2. Designación de representantes del empleador ante el COPASST 2019
3. Anexo 3. Acta COPASST - junio
4. Anexo 4. Acta COPASST - agosto
5. Anexo 5. Investigación accidente de trabajo - Diana Porras
6. Anexo 6. SG-SST- Finca La Asuntina 2020
7. Anexo 7. Matriz de riesgo Inversiones Arismendi SAS
8. Anexo 8. Hoja de vida y anexos responsable SST
9. Anexo 9. Entregas EPP
10. Anexo 10. Inducción Políticas, Reglamentos, y Riesgos en el puesto de trabajo
11. Anexo 11. Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo
12. Anexo 14. Acta 02 COCOL
13. Anexo 15. Acta 03 COCOL
14. Anexo 16. Acta 04 COCOL
15. Anexo 17. Conformación Comité Operativo de Emergencia y Brigada de Emergencia - positiva
16. Anexos 12 y 13. Convocatoria, Elección y Acta de conformación del Comité de Convivencia Laboral

VI. DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

La representante legal de la sociedad INVERSIONES ARISMENDI S.A.S., presentó descargos dentro de la oportunidad legal, en los que se expresa de la siguiente manera:

"FRENTE A LOS CARGOS:"

"AL CARGO PRIMERO

Presunta violación del artículo primero de la resolución 2013 de 1986, Al no tener debidamente conformado el Comité Paritario de Seguridad en el trabajo - COPASST

Resolución 2013 de 1986 del Ministerio de Trabajo.

ARTÍCULO 1º: *Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente Resolución*

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2.

PARÁGRAFO 2. *Conforme al párrafo anterior se entenderá el Comité Paritario de Salud Ocupacional como Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo y el Vigía en Salud Ocupacional como Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes tendrán las funciones establecidas en la normatividad vigente.*

No se acepta el cargo, toda vez que INVERSIONES ARISMENDI S.A.S., constituyó en debida forma el Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo, tal y consta en los anexos que me permito adjuntar como prueba en los presentes descargos ; Acta No 01 calendada 27 de Noviembre de 2019, reunión en la que luego de que se hubiese elegido por parte de los trabajadores a sus representantes

El empleador tiene la obligación de informar al médico que realice las evaluaciones médicas preocupacionales, sobre los perfiles del cargo describiendo en forma breve las tareas y el medio en el que se desarrollará su labor.

En el caso de que se realice la contratación correspondiente, el empleador deberá adaptar las condiciones de trabajo y medio laboral según las recomendaciones sugeridas en el reporte o certificado resultante de la evaluación médica preocupacional.

Parágrafo. *El médico debe respetar la reserva de la historia clínica ocupacional y sólo remitirá al empleador el certificado médico, indicando las restricciones existentes y las recomendaciones o condiciones que se requiere adaptar para que el trabajador pueda desempeñar la labor.*

RESOLUCIÓN 2400 DE 1979

ARTÍCULO 2o. *Son obligaciones del Patrono:*

(...)

g). *Suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que puedan afectarles, y sobre la forma, métodos y sistemas que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.*

DECRETO 1072 DE 2015

Artículo 2.2.4.6.11. *Capacitación en seguridad y salud en el trabajo – SST. El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.*

No se acepta el cargo, toda vez que conforme a lo pruebo en el anexo 10, la ex colaboradora DIANA PORRAS CONDE, recibió capacitación, sobre políticas, reglamentos, Inducción al puesto de trabajo y Riesgos el 15 de Julio de 2019.

AL CARGO DÉCIMO SEGUNDO.

PRESUNTA VIOLACIÓN DEL ARTÍCULO 2.2.4.6.8 NUMERAL 9 INCISO 3 DEL DECRETO 1072 DE 2015, *al no presentar evidencias de las capacitaciones realizadas a la querellante en materia de seguridad y salud en el trabajo.*

ARTÍCULO 2.2.4.6.8 NUMERAL 9 INCISO 3

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:

9. (...)

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;

No se acepta el cargo, toda vez que conforme a lo pruebo en el anexo 11, la ex colaboradora DIANA PORRAS CONDE, recibió capacitación sobre Seguridad y salud en el Trabajo 23 de Septiembre de 2019.

AL CARGO DÉCIMO TERCERO.

PRESUNTA VIOLACIÓN DEL ARTÍCULO 2.2.4.6.25, *Al no dar evidencia de tener un Plan de Emergencia y sus correspondientes brigadas de emergencia.*

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio a INVERSIONES ARISMENDI S.A.S."

Artículo 2.2.4.6.25. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias. El empleador o contratante debe implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes.

Para ello debe implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que considere como mínimo, los siguientes aspectos:

- 1. Identificar sistemáticamente todas las amenazas que puedan afectar a la empresa;*
- 2. Identificar los recursos disponibles, incluyendo las medidas de prevención y control existentes al interior de la empresa para prevención, preparación y respuesta ante emergencias, así como las capacidades existentes en las redes institucionales y de ayuda mutua;*
- 3. Analizar la vulnerabilidad de la empresa frente a las amenazas identificadas, considerando las medidas de prevención y control existentes;*
- 4. Valorar y evaluar los riesgos considerando el número de trabajadores expuestos, los bienes y servicios de la empresa;*
- 5. Diseñar e implementar los procedimientos para prevenir y controlar las amenazas priorizadas o minimizar el impacto de las no prioritarias;*
- 6. Formular el plan de emergencia para responder ante la inminencia u ocurrencia de eventos potencialmente desastrosos;*
- 7. Asignar los recursos necesarios para diseñar e implementar los programas, procedimientos o acciones necesarias, para prevenir y controlar las amenazas prioritarias o minimizar el impacto de las no prioritarias;*
- 8. Implementar las acciones factibles, para reducir la vulnerabilidad de la empresa frente a estas amenazas que incluye entre otros, la definición de planos de instalaciones y rutas de evacuación;*
- 9. Informar, capacitar y entrenar incluyendo a todos los trabajadores, para que estén en capacidad de actuar y proteger su salud e integridad, ante una emergencia real o potencial;*
- 10. Realizar simulacros como mínimo una (1) vez al año con la participación de todos los trabajadores;*
- 11. Conformar, capacitar, entrenar y dotar la brigada de emergencias, acorde con su nivel de riesgo y los recursos disponibles, que incluya la atención de primeros auxilios;*
- 12. Inspeccionar con la periodicidad que sea definida en el SG-SST, todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias incluyendo sistemas de alerta, señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento; y*
- 13. Desarrollar programas o planes de ayuda mutua ante amenazas de interés común, identificando los recursos para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias en el entorno de la empresa y articulándose con los planes que para el mismo propósito puedan existir en la zona donde se ubica la empresa.*

PARÁGRAFO 1. De acuerdo con la magnitud de las amenazas y la evaluación de la vulnerabilidad tanto interna como en el entorno y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante puede articularse con las instituciones locales o regionales pertenecientes al Sistema Nacional de Gestión de Riesgos de Desastres en el marco de la Ley 1523 de 2012.

PARÁGRAFO 2. El diseño del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias debe permitir su integración con otras iniciativas, como los planes de continuidad de negocio, cuando así proceda.

No se acepta el cargo, toda vez que conforme consta en el anexo 17 como prueba todos los documentos que soportan el proceso de conformación de la brigada de emergencia de la empresa.

AL DECIMO CUARTO CARGO

PRESUNTA VIOLACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 3 y 4 DE LA RESOLUCIÓN 652 DE 2012, Por no tener constituido el comité de convivencia laboral. Los mencionados artículos disponen:

Artículo 3°. Conformación. Modificado por el art. 1, Resolución Min. Trabajo 1356 de 2012. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

En el caso de empresas con menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.

El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación".

Artículo 4°. Comités de Convivencia Laboral en los Centros de Trabajo. Modificado por el art. 2, Resolución Min. Trabajo 1356 de 2012. Las entidades públicas y las empresas privadas que posean dos (2) o más centros de trabajo, teniendo en cuenta su organización interna, deberán conformar los comités de convivencia laboral para el cumplimiento de lo dispuesto en la presente resolución, uno de nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo.

Cada comité estará compuesto por representantes del empleador y los trabajadores, según lo establecido en el artículo 3° de esta resolución, considerando como número total de trabajadores la suma de ellos en el respectivo centro de trabajo.

En las entidades públicas y empresas privadas con menos de diez trabajadores solamente se conformará un Comité de Convivencia Laboral de nivel central.

No se aceptan los cargos, teniendo en cuenta que tal y como lo pruebo en los anexos 12, 13, 14, 15 y 16 de estos descargos INVERSIONES ARISMENDI S.A.S., si tenía conformado el comité de convivencia laboral, del cual en la descripción de los anexos antes relacionados se encuentra la convocatoria de fecha 18 de Noviembre de 2019 y las cuatro (4) primeras actas de las reuniones realizadas por el comité.

En virtud de lo anterior INVERSIONES ARISMENDI S.A.S., en su calidad de empleador, ha determinado políticas y directrices para el cumplimiento de los requerimientos normativos que como patrono tiene y le corresponde en materia laboral, de seguridad social y en la implementación del Sistema de gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (SG-SST), con la finalidad de adelantar todos los procesos dentro del marco de seguridad jurídica establecido en nuestra constitución, a lo que es preciso señalar, que amparados en el precepto constitucional que constituye este principio como constitutivo del principio de legalidad inscrito en el derecho al debido proceso, así como en el marco de sus competencias, nuestra compañía actuó en observancia, por lo que mal haría la autoridad administrativa en desconocer este principio en el marco de la presente actuación administrativa, así como las condiciones de estabilización que la materia merece, como bien describe la jurisprudencia al definir la seguridad jurídica como:

"3. La seguridad jurídica es un principio central en los ordenamientos jurídicos occidentales. La Corte ha señalado que este principio ostenta rango constitucional y lo ha derivado del preámbulo de la Constitución y de los artículos 1, 2, 4, 5 y 6 de la Carta.

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio a INVERSIONES ARISMENDI S.A.S."

La seguridad jurídica es un principio que atraviesa la estructura del Estado de Derecho y abarca varias dimensiones. En términos generales supone una garantía de certeza. Esta garantía acompaña otros principios y derechos en el ordenamiento. La seguridad jurídica no es un principio que pueda esgrimirse autónomamente, sino que se predica de algo. Así, la seguridad jurídica no puede invocarse de manera autónoma para desconocer la jerarquía normativa, en particular frente a la garantía de la efectividad de los derechos constitucionales y humanos de las personas.

En materia de competencias, la seguridad jurídica opera en una doble dimensión. De una parte, estabiliza (sin lo cual no existe certeza) las competencias de la administración, el legislador o los jueces, de manera que los ciudadanos no se vean sorprendidos por cambios de competencia. Por otra parte, otorga certeza sobre el momento en el cual ocurrirá la solución del asunto sometido a consideración del Estado. En el plano constitucional ello se aprecia en la existencia de términos perentorios para adoptar decisiones legislativas (C.P. arts. 160, 162, 163, 166, entre otros) o constituyentes (C.P. Art. 375), para intentar ciertas acciones públicas (C.P. art. 242 numeral 3), para resolver los juicios de control constitucional abstracto (C.P. art. 242 numerales 4 y 5). En el ámbito legal, las normas de procedimiento establecen términos dentro de los cuales se deben producir las decisiones judiciales (Códigos de Procedimiento Civil, Laboral y de seguridad social, penal y Contencioso Administrativo), así como en materia administrativa (en particular, Código Contencioso Administrativo).

4. a existencia de un término para decidir garantiza a los asociados que puedan prever el momento máximo en el cual una decisión será adoptada. Ello apareja, además, la certeza de que cambios normativos que ocurran con posterioridad a dicho término no afectará sus pretensiones. En otras palabras, que existe seguridad sobre las normas que regulan el conflicto jurídico o la situación jurídica respecto de la cual se solicita la decisión. Ello se resuelve en el principio según el cual las relaciones jurídicas se rigen por las normas vigentes al momento de configurarse dicha relación, que, en buena medida, se recoge en el principio de irretroactividad de la ley; en materia penal, debe señalarse, existe una clara excepción, por aplicación del principio de favorabilidad, que confirma la regla general.

Al considerarse, en el ámbito de la certeza y estabilidad jurídica (seguridad jurídica), la existencia de precisos términos para que la administración o el juez adopten decisiones y el principio de conocimiento de las normas aplicables al caso concreto, se sigue que dichos términos fijan condiciones de estabilización respecto de los cambios normativos. De ahí que, durante el término existente para adoptar una decisión, la persona tiene derecho a que sean aplicadas las normas vigentes durante dicho término. No podría, salvo excepcionales circunstancias en las cuales opera la favorabilidad o por indiscutibles razones de igualdad, solicitar que se le aplicaran aquellas disposiciones que entren en vigencia una vez se ha adoptado la decisión. Es decir, una vez vencido el término fijado normativamente para adoptar una decisión opera una consolidación de las normas jurídicas aplicables al caso concreto. Consolidación que se torna derecho por razón del principio de seguridad jurídica y, además, constituye un elemento del principio de legalidad inscrito en el derecho al debido proceso.¹

Bajo ese entendido, el obrar dentro de las competencias administrativas conferidas al Ministerio del Trabajo, debe darse en observancia de este principio, analizando de manera objetiva, los hechos, así como las pruebas que se aporten y soliciten en el desarrollo del presente proceso administrativo sancionatorio, toda vez que como sustento en el presente escrito la sociedad INVERSIONES ARISMENDI S.A.S., es cumplidora de las obligaciones de ley en especial de las Laborales y de todos los procesos que ello conlleva.

¹ Sentencia T-502-02 Corte Constitucional de Colombia

EXCLUSIÓN DE RESPONSABILIDAD

En virtud de la potestad que tiene el ministerio de trabajo para adelantar las investigaciones y procesos sancionatorios en materia laboral y de seguridad social, con base a los argumentos aquí expuestos e información aportada, se solicita respetuosamente a la Dirección Territorial Magdalena del Ministerio de Trabajo en el marco de sus competencias, el análisis y observancia de las justificaciones aquí descritas como expresión de los derechos y garantías a favor del investigado INVERSIONES ARISMENDI S.A.S., por cuanto, lo esgrimido aquí da cuenta de la imposibilidad por parte de INVERSIONES ARISMENDI S.A.S. de configuración de los elementos responsabilidad descritos en

conforme al acta de escrutinio del 23 de Noviembre de 2019, se presentaron los trabajadores que fueron designados por parte del Empleador como sus representantes dentro del COPASST tal y como consta en el Anexos 1 y 2 del presente documento.

AL SEGUNDO CARGO

PRESUNTA VIOLACIÓN DEL ARTÍCULO 7 RESOLUCIÓN 2013 DE 1986, por cuanto El COPASST no realizó reuniones en el mes de noviembre de 2019, ni en los meses de Junio y agosto de 2020. La citada norma reza:

Resolución 2013 de 1986

ARTICULO 7º: El Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial se reunirá por lo menos una vez al mes en el local de la empresa y durante el horario de trabajo.

No se acepta el cargo, teniendo en cuenta que tal y como consta en las actas; 01 del 27 de Noviembre de 2019, Acta sin número del 19 de Junio de 2020 y Acta sin número de 19 de Agosto de 2020, las cuales se aportan como anexos 1, 3 y 4 respectivamente, el Comité Paritario de la Seguridad y Salud en el Trabajo COOPAST, realizó las reuniones que el artículo 7 de la resolución 2013 de 1986 ordena.

AL TERCER CARGO

PRESUNTA VIOLACIÓN AL NUMERO 1 DEL ARTICULO 4º DE LA RESOLUCIÓN 1401 DE 2007 y DEL ARTÍCULO 7 DE LA MISMA RESOLUCIÓN, por cuando no conformó el equipo para la investigación del accidente de trabajo de la extrabajadora DIANA PORRAS CONDE. Las normas presuntamente infringidas establecen:

Resolución 1401 de 2007

Artículo 4º. Obligaciones de los aportantes. Los aportantes definidos en el artículo anterior tienen las siguientes obligaciones:

1. Conformar el equipo investigador de los incidentes y accidentes de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 7º de la presente resolución.

(...)

Artículo 7º. Equipo investigador. El aportante debe conformar un equipo para la investigación de todos los incidentes y accidentes de trabajo, integrado como mínimo por el jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el incidente, un representante del Comité Paritario de Salud Ocupacional o el Vigía Ocupacional y el encargado del desarrollo del programa de salud ocupacional. Cuando el aportante no tenga la estructura anterior, deberá conformar un equipo investigador integrado por trabajadores capacitados para tal fin. Cuando el accidente se considere grave o produzca la muerte, en la investigación deberá participar un profesional con licencia en Salud Ocupacional, propio o contratado, así como el personal de la empresa encargado del diseño de normas, procesos y/o mantenimiento. Parágrafo. Los aportantes podrán apoyarse en personal experto interno o externo, para determinar las causas y establecer las medidas correctivas del caso.

No se acepta el cargo, teniendo en cuenta que, tal y como consta en los anexos de estos descargos, el empleador cumplió con la obligación que imponen los artículos 7 y 4 numeral primero de la resolución 1401 de 2007, para lo cual se aporta como anexo 5 el formato de investigación de incidentes y accidentes de trabajo diligenciado el 15 de Enero de 2020, debidamente diligenciado y firmado.

AL CUARTO CARGO

PRESUNTA VIOLACIÓN DEL ARTÍCULO 4 NUMERAL 2 DE LA RESOLUCIÓN 1401 de 2007, al no presentar evidencia de haber realizado la investigación del accidente de trabajo ocurrido a la señora DIANA PORRAS CONDE.

El artículo 4º de la Resolución 1401 de 2007, señala:

Artículo 4º. Obligaciones de los aportantes. Los aportantes definidos en el artículo anterior tienen las siguientes obligaciones:

(...)

2. Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo dentro de los quince (15) días siguientes a su ocurrencia, a través del equipo investigador, conforme lo determina la presente resolución.

(...)

No se acepta el cargo, toda vez que tal y como se indicó en la respuesta al cargo tercero INVERSIONES ARISMENDI S.A.S., en su obligación de aportante designó al equipo investigador para el accidente de trabajo de la trabajadora DIANA PORRAS CONDE, el cual estuvo conformado por los colaboradores MARIO CARDOZO, ROCIO JIMENEZ SOLI, INES NAVARRO OJITO, tal y como consta en el formato de investigación de incidentes y accidentes de trabajo diligenciado el 15 de Enero de 2020. Que consta como anexo 5 de los presentes descargos.

AL CARGO QUINTO

PRESUNTA VIOLACIÓN DEL CAPITULO 6 ARTÍCULOS 2.2.4.6.1. y SIGUIENTES DEL DECRETO 1072 DE 2015 ESPECIALMENTE EL ARTÍCULO 2.2.4.6.4., que al tratar del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, obliga al empleador a su implementación.

ARTÍCULOS 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 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 cuente con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)

No se acepta el cargo, teniendo en cuenta que INVERSIONES ARISMENDI S.A.S., realizó implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG – SST, tal y como se puede evidenciar en el anexo 6 del presente escrito implementado para la vigencia 2020.

AL SEXTO CARGO.

PRESUNTA VIOLACIÓN DEL NUMERAL 6 EL ARTICULO 2.2.4.6.8. DEL DECRETO 1072 DE 2015 y DEL ARTICULO 2.2.4.6.15 DEL MISMO DECRETO, al no estar la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos para el cargo que desempeñaba la querellante "DIANA PORRAS CONDE", Las disposiciones aquí citadas dicen:

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:

(...)

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.*

(...)

No se acepta el cargo, toda vez que tal y como se puede evidenciar en el anexo 7 del presente documento, INVERSIONES ARISMENDI S.A.S., *ti tenía y actualmente tiene la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos no solo del cargo que desempeñaba la trabajadora DIANA PORRAS CONDE, sino de todas y cada una de las actividades y cargos que desarrollan todos los trabajadores de la empresa.*

AL SÉPTIMO CARGO.

PRESUNTA VIOLACIÓN DEL NUMERAL 7 DEL ARTÍCULO 2.2.4.6.8 DEL DECRETO 1072 DE 2015, Al no aportar el plan de trabajo anual o cronograma de actividades.

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:*

(...)

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.*

"El artículo 2.2.4.12. numeral 5, que se refiere a la documentación, establece la obligación de que el plan de trabajo anual esté firmado por el empleador y el responsable del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST"

No se aceptan los cargos, teniendo en cuenta tal y como consta en el anexo 8 con los presentes descargos, INVERSIONES ARISMENDI S.A.S., *en cumplimiento de la normatividad citada en el presente cargo ha cumplido con plan anual de trabajo o cronograma de actividades.*

AL CARGO OCTAVO.

PRESUNTA VIOLACIÓN DEL NUMERAL 7 DEL ARTÍCULO 2.2.4.6.35 DEL DECRETO 1072 DE 2015, por cuanto no presenta la constancia de que los responsables de la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo hubiere realizado el curso de capacitación de Cincuenta (50) horas sobre SG -SST.

ARTÍCULO 2.2.4.6.35. Capacitación obligatoria. *Los responsables de la ejecución de los Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), deberán realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que defina el Ministerio del Trabajo en desarrollo de las acciones señaladas en el literal a) del artículo 12 de la Ley 1562 de 2012, y obtener el certificado de aprobación del mismo.*

No se aceptan los cargo, teniendo en cuenta que el responsable del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), *para la fecha en que se realizaron las averiguaciones preliminares que dieron curso a la apertura de los pliegos de cargos y sobres los hechos que versa el asunto de marras, tal y como consta en el anexo número 8 la señora Rocio Jimenez Soli quien era el responsable de la ejecución del SG-SST, cuenta con las certificaciones expedidas por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) en el sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).*

AL CARGO NOVENO.

PRESUNTA VIOLACIÓN DEL ARTÍCULO 122 DE LA LEY 9 DE 1979 EN CONCORDANCIA CON EL ARTÍCULO 176 Y SIGUIENTES DE LA RESOLUCIÓN 2400 DE 1979, al no aportar evidencias

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio a INVERSIONES ARISMENDI S.A.S."

de haberle suministrado a la extrabajadora DIANA PORRAS CONDE, los elementos de protección personal que para el ejercicio de sus funciones se requerirán de conformidad con las especificaciones establecidas en el artículo 177 y siguientes establecen:

LEY 9 DE 1979

ARTÍCULO 122. Todos los empleadores están obligados a proporcionar a cada trabajador, sin costo para éste, elementos de protección personal en cantidad y calidad acordes con los riesgos reales o potenciales existentes en los lugares de trabajo.

RRESOLUCIÓN [sic] 2400 de 1979

ARTÍCULO 176. En todos los establecimientos de trabajo en donde los trabajadores estén expuestos a riesgos físicos, mecánicos, químicos, biológicos, etc., los patronos suministrarán los equipos de protección adecuados, según la naturaleza del riesgo, que reúnan condiciones de seguridad y eficiencia para el usuario.

No se acepta el cargo, toda vez que tal y como se puede evidenciar en el anexo 9 a la colaboradora DIANA PORRAS CONDE, el día 22 de Agosto de 2019, se le realizó la entrega de los elementos de protección personal necesarios para el desarrollo de la labor inherente a su cargo.

AL CARGO DÉCIMO.

PRESUNTA VIOLACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 3 Y 4 DE LA RESOLUCIÓN 2346 DE 2007, por cuanto no se aporta los exámenes de ingreso de la extrabajadora querellante DIANA PORRAS CONDE.

Sobre este cargo me es preciso manifestar que la empresa mediante correo electrónico adiado 06 de Enero de 2021, dio respuesta al requerimiento y atendió en debida forma el oficio de fecha 17 de Diciembre de 2020 con Radicado 08SE2020704700100003893. Por lo que oportunamente se remitió los exámenes médicos de ingreso y retiro de la ex colaboradora DIANA PORRAS CONDE.

AL CARGO UNDÉCIMO.

PRESUNTA VIOLACIÓN DEL ARTÍCULO 2 LITERAL g) DE LA RESOLUCIÓN 2400 DE 1979 Y DEL ARTÍCULO 2.2.4.6.11 DEL DECRETO 1072 DE 2015, al no aportar constancias de las instrucciones que debió suministrar a la querellante sobre los riesgos a que estaba expuesta dentro de la empresa y de cómo prevenirlos y evitarlos.

Artículo 3º. Tipos de evaluaciones médicas ocupacionales. Las evaluaciones médicas ocupacionales que debe realizar el empleador público y privado en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes:

1. Evaluación médica preocupacional o de preingreso.
2. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación).
3. Evaluación médica posocupacional o de egreso.

El empleador deberá ordenar la realización de otro tipo de evaluaciones médicas ocupacionales, tales como posincapacidad o por reintegro, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares. **Parágrafo.** Las evaluaciones médicas ocupacionales a que se refiere la presente resolución, hacen parte del programa de salud ocupacional, de los sistemas de gestión que desarrolle el empleador como parte de la promoción de la salud de los trabajadores y de los mecanismos de prevención y control de alteraciones de la salud.

Artículo 4º. Evaluaciones médicas preocupacionales o de preingreso. Son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.

El objetivo es determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales; establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar condiciones de salud que estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en desarrollo del trabajo.

los cargos contenidos en el AUTO 0023 del 18 de Enero de 2022, por lo que solicito se absuelva de los cargos formulados a la sociedad INVERSIONES ARISMENDI S.A.S., toda vez que tal y como se prueba con los anexos al presente documento, la sociedad no vislumbra méritos de sanciones por los cargos endilgados en el mentado acto administrativo.

Así mismo, respetuosamente se solicita a la Dirección Territorial Magdalena del Ministerio de trabajo, continuar con la presente actuación administrativa en observancia de la necesidad, adecuación, proporcionalidad y razonabilidad debida.

ALEGATOS

El dos (2) de septiembre de 2022 se le envió Oficio a la investigada dándole traslado para alegar, oficio que recibió el 3/09/2022 según lo certifica la empresa de mensajería 4-72; sin embargo, INVERSIONES ARISMENDI S.A.S. no presentó alegatos.

VII. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto, de conformidad con el Decreto 1072 de 2015, Ley 1610 de 2013, Ley 1437 de 2011 y Resolución 3455 de 2021; y en ejercicio de las atribuciones legalmente establecidas entra a resolver la presente investigación, previa las siguientes consideraciones:

A. ANALISIS DE LOS HECHOS Y LAS PRUEBAS

La presente investigación tuvo su origen en la querella presentada por la señora DIANA PORRAS CONDE, quien manifestó que le dieron incapacidades que fue el detonante para que le terminaran el vínculo laboral cuando presentaba fiebre, dolores en el cuerpo, diarrea y gripe, y que por la situación de pandemia no pudo ir al médico teniendo que realizarse tratamientos caseros; denuncia también que la empresa no tiene constituido el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, ni el Comité de Convivencia Laboral, que no efectuaban reuniones, como tampoco tenía un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; que no reportó el accidente de trabajo a la EPS ni al Ministerio de Trabajo, como tampoco realizó la correspondiente investigación del accidente de trabajo. Informa además que, no le realizaron exámenes médicos ocupacionales, ni capacitaciones, ni inducción, como tampoco los riesgos a que estaba expuesta en la organización, entre otros aspectos referentes a presuntos incumplimientos de normas laborales.

Ahora, al examinar la documentación aportada a la actuación, se aprecia que, contrario a lo manifestado por la querellante, la investigada tiene constituido su COPASST (ver descargos anexo 1); igualmente tiene conformado el Comité de Convivencia Laboral (véase descargos anexo 12 y 13) y realizan sus reuniones (del COPASST - ver segundo, envío anexo 5 y en descargos, anexos 3 y 4, y del COCOL - ver descargos, anexos 14, 15 y 16), aun cuando no aporta acta reunión de noviembre de 2019, la que confunde con el acta de constitución del COPASST que fue conformado el 27 de noviembre de 2019. Así mismo, aporta el SG-SST de INVERSIONES ARISMENDI S.A.S. (véase descargos, anexo 6) y también arrima a la actuación el formato de investigación de incidentes y accidentes de trabajo diligenciado el 15 de enero de 2020 (ver descargos, anexo 5) el cual suscribe también la misma querellante y sin embargo, dice que la querellada tampoco realizó la correspondiente investigación del accidente de trabajo. En cuanto a la falta de reporte del accidente de trabajo a este Ente Ministerial, hay que decir que los empleadores solo están obligados a reportar en este Ministerio, los accidentes de trabajos graves o mortales (artículo 2.2.4.1.7. del Decreto 1072 de 2015), no así los accidentes de trabajos considerados leves. Sobre el tema, el artículo 3° de la Resolución 1401 de 2007 define cuáles son los accidentes graves.

Señala además la querellante que no le realizaron exámenes médicos ocupacionales, ni capacitaciones, ni inducción, como tampoco los riesgos a que estaba expuesta en la organización, empero, INVERSIONES ARISMENDI aporta registro de asistencia donde encontramos el nombre y firma de la querellante recibiendo el 15/07/2019 información sobre políticas, reglamentos, inducción al puesto de trabajo y riesgos (ver descargos anexo 10), aporta igualmente registro de asistencia a capacitación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo el 23/09/2019, registro que suscribe la querellante (ver descargos anexo 11) y también aporta examen médico de retiro realizado en Prevenir 1-A S.A el 14 de julio de 2020 (ver segundo envío anexo 7). Se advierte que la investigada no arrimó examen médico de ingreso.

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

En relación con el **primer cargo** por presunta violación del Artículo Primero de la Resolución 2013 de 1986, al no tener debidamente conformado el COPASST, tenemos ahora que la investigada arrimó el Acta de constitución de dicho comité, como puede apreciarse en los descargos, anexo 1, con lo que deja sin efecto el cargo primero; también adjuntó la investigación del accidente de trabajo de la ex-trabajadora DIANA PORRAS CONDE, donde podemos observar cómo fue conformado el equipo investigador, lo que deja igualmente sin efecto los **cargos tercero y cuarto**, el tercero, porque se le imputó presunta violación al numeral 1 del artículo 4º de la Resolución 1401 de 2007 y del artículo 7 de la misma resolución al no presentar la conformación del equipo para la investigación del accidente de trabajo, y el cuarto, porque se le imputó presunta violación del artículo 4 numeral 2 de la Resolución 1401 de 2007, al no haber presentado evidencia de la realización de la investigación del accidente de trabajo, lo cual aporta ahora con sus descargos, (ver anexo 5). Lo mismo ocurre con los **cargos quinto, sexto, undécimo, décimo segundo, y décimo cuarto**; en los que se le imputó en su orden, presunta violación del Capítulo 6, artículos 2.2.4.6.1 y siguientes del Decreto 1072 de 2015; especialmente el artículo 2.2.4.6.4, por no haber aportado el SG-SST; presunta violación del numeral 6 el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015 y del artículo 2.2.4.6.15 del mismo decreto, al no presentar la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos para el cargo que desempeñaba la querellante DIANA PORRAS CONDE; presunta violación del artículo 2 literal g) de la Resolución 2400 de 1979 y del artículo 2.2.4.6.11 del Decreto 1072 de 2015, al no aportar constancias de las instrucciones que debió suministrar a la querellante sobre los riesgos a que estaba expuesta dentro de la empresa y de cómo prevenirlos y evitarlos; presunta violación del artículo 2.2.4.6.8 numeral 9 inciso 3 del Decreto 1072 de 2015, al no presentar evidencias de las capacitaciones realizadas a la querellante en materia de seguridad y salud en el trabajo, y presunta violación de los artículos 3 y 4 de la Resolución 652 de 2012, por no tener constituido el comité de convivencia laboral, contra los cuales, la investigada aporta con sus descargos: el SG-SST (descargos, anexo 6), la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos para el cargo que desempeñaba la querellante y otros cargos (descargos, anexo 7); constancias de las instrucciones suministradas a la querellante sobre los riesgos a que estaba expuesta dentro de la empresa (descargos, anexo 10); constancia de una capacitación sobre seguridad y salud en el trabajo (descargos anexo 11), y allegó también copia del Acta de conformación del Comité de Convivencia Laboral y Actas de reuniones de reuniones de este comité. Los cargos aquí mencionados quedan todos sin efecto, al demostrar la investigada el cumplimiento de los casos cuyo incumplimiento se le atribuía.

En relación con el **segundo cargo**, por presunta violación del Artículo 7 Resolución 2013 de 1986, debido a la falta de reuniones del COPASST en el mes de noviembre de 2019, y en junio y agosto de 2020, la investigada arrima actas de reuniones de junio y agosto de 2020, pero de noviembre de 2019 la que aporta es el acta de conformación del COPASST; no aporta acta de reuniones (véase anexos 2, 3 y 4). Suponer que el Acta de conformación del COPASST vale como acta de reunión ordinaria mensual, es equivocado, porque sus objetivos no son el mismo, como tampoco dicha acta cumple la doble función: 1, la de conformación del COPASST y 2, como reunión ordinaria del COPASST. No obstante, y en consideración a que en los demás periodos realizó las respectivas reuniones, no se le sancionará por este cargo y en su lugar se le amonestará para que en lo sucesivo, además de la reunión para la conformación del COPASST, realice la correspondiente del periodo.

Ahora, en lo que tiene que ver con los **cargos séptimo** por violación del numeral 7 del Artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015, al no aportar el Plan de Trabajo Anual o Cronograma de actividades; el **octavo**, por violación del numeral 7 del Artículo 2.2.4.6.35 del Decreto 1072 de 2015, por cuanto no presenta la constancia de que los responsables de la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo hubiere realizado el curso de capacitación de cincuenta (50) horas sobre SG-SST; el **noveno**, por violación del Artículo 122 de la Ley 9 de 1979 en concordancia con el artículo 176 y subsiguientes de la Resolución 2400 de 1979, al no aportar evidencias de haberle suministrado a la ex trabajadora DIANA PORRAS CONDE, los elementos de protección personal que para el ejercicio de sus funciones se requerían; el **décimo**, violación de los Artículos 3 y 4 de la Resolución 2346 de 2007, por cuanto no aporta examen de ingreso de la ex trabajadora querellante, y el **décimo tercero**, por violación del Artículo 2.2.4.6.25 del Decreto 1072 de 2015, al no dar evidencia de tener un Plan de Emergencia, se sancionará a INVERSIONES ARISMENDI S.A.S., porque si bien la investigada presenta como soporte contra el **cargo séptimo** el anexo 8 arrimado con sus descargos, los documentos allí adjuntos nada tienen que ver con los motivos del cargo; pues, las pruebas allegadas al respecto son una hoja de vida y certificaciones para acreditar la formación y

experiencias de la persona a quien corresponde la hoja de vida. En síntesis, el cargo se mantiene por cuanto la investigada no aporta el Plan de Trabajo anual o Cronograma de actividades que le fue requerido. La misma suerte corre el **cargo octavo**, contra el cual la investigada presenta el mismo anexo 8, que a pesar de tratarse de la hoja de vida de quien, según dice en los descargos, era la responsable de la ejecución del SG-SST y que además, contaba con el curso de 50 horas, para la fecha del accidente de trabajo de la querellante (13 de enero de 2020) el curso de 50 horas en SST que había realizado se encontraba vencido, toda vez que, fue expedido el 15 de julio de 2016 y no se aporta copia de su actualización. Por esa razón el cargo octavo queda vigente, como también queda vigente el **cargo noveno**, por cuanto durante la ejecución del contrato de trabajo de la querellante solo le entregaron un elemento de protección personal el 22 de agosto de 2019, sin mencionarse cuál ni de qué calidad, aunque se indica la labor desarrollada y EPP entregado "G". Por lo anterior, considerando que el contrato de trabajo se inició desde mediados de julio de 2019, estima el Despacho que la empresa no estaba cumpliendo con la entrega de EPP en proporción de los requerimientos para las actividades desarrolladas durante el tiempo de vigencia del contrato de trabajo.

Lo mismo habrá que decir respecto de los cargos décimo y décimo tercero; **el décimo**, porque a pesar que presenta examen médico de retiro, no arrima evidencia de haber realizado el examen de ingreso de la ex trabajadora, por lo que se tiene que ha infringido los Artículos 3 y 4 de la Resolución 2346 de 2007; y en lo relacionado con el cargo **décimo tercero**, porque no da evidencia de tener un Plan de Emergencia aunque suministra información de haber conformado su brigada de emergencia; por ello se considera violado el Artículo 2.2.4.6.25 del Decreto 1072 de 2015.

A. RAZONES QUE FUNDAMENTAN LA DECISIÓN

Conforme viene expuesto, existe incumplimiento a las normas de Riesgos laborales y de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de la investigada INVERSIONES ARISMENDI S.A.S., incurriendo en la vulneración de las normas antes mencionadas y que se encuentran descritas en cada uno de los cargos por los cuales se aplicará sanción; como son: la ausencia de un Cronograma de actividades; del curso de 50 horas actualizado por parte de la responsable de la SST, por lo menos para la fecha del accidente de la trabajadora; del examen médico pre ocupacional o de ingreso; del Plan de Emergencia, y de entregas de EPP en proporción acorde al tiempo de ejecución del contrato de trabajo.

En cuanto al incumplimiento a las normas de riesgos laborales sin muerte del trabajador, el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 que modificó el numeral 2, literal a), del artículo 91 del Decreto-ley 1295 de 1994, establece:

"El incumplimiento de los programas de salud ocupacional, las normas en salud ocupacional y aquellas obligaciones propias del empleador, previstas en el Sistema General de Riesgos Laborales, acarreará multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes, graduales de acuerdo a la gravedad de la infracción y previo cumplimiento del debido proceso destinados al Fondo de Riesgos Laborales..."

La norma sancionadora aplicable, trae como consecuencia la imposición de multa por parte de este ente ministerial, cuya finalidad no es reprobador comportamientos de los empleadores, pues su objetivo es que los administrados rectifiquen su conducta y no vuelvan a incurrir en acciones u omisiones que conduzcan a nuevas sanciones.

B. GRADUACION DE LA SANCIÓN

Para aplicar la sanción que corresponde al caso que nos ocupa, ha de tenerse en cuenta lo preceptuado en el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, que es la norma que nos enseña la sanción a imponer en caso de incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y aquellas obligaciones propias del empleador, previstas en el Sistema General de Riesgos Laborales. Disposición de la que hemos transcrito la parte pertinente para este caso.

Establecida la norma sancionatoria a aplicar procedemos entonces a observar los criterios enlistados en el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013, en armonía con el artículo 2.2.4.11.4 del Decreto 1072 de 2015.

El artículo 12 de la ley 1610 trae los siguientes criterios de graduación de la sanción:

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio a INVERSIONES ARISMENDI S.A.S."

1. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.
2. Beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero.
3. Reincidencia en la comisión de la infracción.
4. Resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión.
5. Utilización de medios fraudulentos o utilización de persona interpuesta para ocultar la infracción u ocultar sus efectos.
6. Grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.
7. Renuencia o desacato en el cumplimiento de las órdenes impartidas por la autoridad competente.
8. Reconocimiento o aceptación expresa de la infracción antes del decreto de pruebas.
9. Grave violación a los Derechos Humanos de las y los trabajadores.

Además de los anteriores, cuentan también los criterios de *proporcionalidad y razonabilidad conforme al número de trabajadores y el valor de los activos de la empresa; 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, y la muerte del trabajador*. Estos últimos criterios, traídos en los numerales 9, 10 y 11 del artículo 2.2.4.11.4 del Decreto 1072 de 2015.

Según lo anterior, el Despacho encuentra aplicable los criterios indicados en los numerales 6 del Artículo 12 de la Ley 1610 de 2013, y el de proporcionalidad y razonabilidad conforme al número de trabajadores y el valor de los activos de la empresa (numeral 9 del artículo 2.2.4.11.4 del Decreto ley 1072 de 2015).

El criterio que establece el numeral 6 del artículo 12 de la Ley 1610 de 2013, por no haberse atendido los deberes que le impone la normatividad en materia de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo, lo que llevó al incumplimiento que en el presente caso condujo a la formulación de los cargos que en este acto dan lugar a aplicar la sanción que corresponda; el criterio del numeral 9 del artículo 2.2.4.11.4 del Decreto ley 1072 del 2015, o *criterios de proporcionalidad y razonabilidad conforme al número de trabajadores y el valor de los activos de la empresa*, por cuanto contiene los parámetros legales dentro de los cuales debe moverse la administración para fijar el monto de la sanción.

En ese orden de idea, en relación con el criterio de proporcionalidad y razonabilidad conforme al número de trabajadores y el valor de los activos de la empresa, el artículo 5º del Decreto 472 de 2015, dispone:

"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 30 y 31 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	Art 13, Inciso 2 Ley 1562 (de 1 a 500 SMMLV)	Art 30, Ley 1562 (de 1 a 1000 SMMLV)	Art 13, inciso 4 de la Ley 1562 (de 20 a 1000 SMMLV)
			Valor Multa en SMMLV		
Microempresa	Hasta 10	< 500 SMMLV	De 1 hasta 5	De 1 hasta 20	De 20 hasta 24
Pequeña empresa	De 11 a 50	501 a < 5,000 SMMLV	De 6 hasta 20	De 21 hasta 50	De 25 hasta 150
Mediana empresa	De 51 a 200	100,000 A 610,000 UVT	De 21 hasta 100	De 51 hasta 100	De 151 hasta 400
Gran empresa	De 201 a 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".*

Al fijar los criterios de proporcionalidad y razonabilidad para la aplicación de la sanción correspondiente, de acuerdo a la clasificación que nos da el artículo 5º del Decreto 472 de 2015 (artículo 2.2.4.11.5 del Decreto 1072 de 2015), tenemos que INVERSIONES ARISMENDI S.A.S., según el Certificado de Existencia y Representación Legal arrimado al expediente, está clasificada como una Microempresa, dando lugar a una sanción que oscila entre un mínimo de uno (1) SMMLV, y un máximo de cinco (5) SMMLV por el incumplimiento a las normas de riesgos laborales.

En consecuencia, se impondrá una multa equivalente a dos y medio (2.5) SMMLV de donde resulta la suma de dos millones quinientos mil pesos (\$2.500.000,00) que equivalen a sesenta y cinco UVT, con cincuenta y siete centésimas (65,57).

Las sumas que en moneda corriente arrojan las respectivas multas, son convertidas en UVT como lo dispone el artículo 49 de la Ley 1955 de 2019.

DE LA SUSPENSIÓN Y LEVANTAMIENTO DE TÉRMINOS

No sobra mencionar que a través de las Resoluciones 0784 del 17/03/2020 y 0876 del 1/04/2020, expedidas por el señor Ministro del Trabajo, mediante las cuales se adoptaron medidas transitorias por motivos de la emergencia sanitaria, se dispuso establecer que no corren términos procesales en todos los trámites, actuaciones y procedimientos, de competencia de las dependencias del ente ministerial, incluidas las Direcciones Territoriales, tales como averiguaciones preliminares, procedimientos administrativos sancionatorios y sus recursos, trámites que se adelanten por el procedimiento administrativo general y demás actuaciones administrativas y que requieran el cómputo de términos en las diferentes dependencias de este Ministerio.

Dicha suspensión de términos se estableció inicialmente, a través de la Resolución 0784 del 17/03/2020 con vigencia del 17 al 31 de marzo de 2020. Seguidamente a través de la Resolución 0876 del 1/04/2020 se modificó dicha vigencia estableciéndose hasta que se supere la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social en los términos del inciso 3º del artículo 6º del Decreto 491 de 2020, así como la emergencia ecológica, social y económica, declarada mediante Decreto 417 del 17/03/2020, por la cual los términos se reanudarán a partir del día hábil siguiente en las condiciones señaladas en las normas procesales que regulan la interrupción y reanudación de términos.

En el mismo sentido se expidió por el Ministerio del Trabajo la Resolución 1294 de 2020, por medio de la cual se levantó de manera parcial la suspensión de términos señalada por la Resolución 0784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la resolución 0876 del 1 de abril de 2020 y se dictaron otras disposiciones.

Seguidamente, se expidió por el señor Ministro del Trabajo la Resolución 1590 del 08/09/2020 por medio de la cual se levantó la suspensión de términos señalada en la Resolución 0784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la Resolución 0876 del 1 de abril de 2020 respecto de los trámites administrativos, investigaciones y procesos disciplinarios en el Ministerio del Trabajo, estableció la misma en su parte resolutive: Artículo 1: Levantamiento suspensión de términos: Levantar la suspensión de términos para todos los trámites administrativos y disciplinarios, ordenada mediante Resolución 0784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la Resolución 0876 del 1º de abril de 2020. PARAGRAFO: El conteo de los términos que se encontraban suspendidos desde el 17 de marzo de 2020, incluyendo los de caducidad, prescripción y firmeza de los actos administrativos de los trámites no incluidos en la Resolución 1294 del 14 de julio de 2020, se reanudarán a partir del día hábil siguiente de la publicación de la presente Resolución. Artículo 2. Vigencia. La presente Resolución rige a partir de su publicación y deroga las Resoluciones 0784 y 0786 del 2020 en lo pertinente a la suspensión de términos no levantada mediante Resolución 1294 del 14 de julio de 2020. Artículo 3. Publicidad. Para efectos de publicidad una copia de la presente Resolución se fijará en un sitio visible de las oficinas donde se venía prestando atención al ciudadano de manera presencial antes de ser suspendida esta modalidad, se publicará en la página web del Ministerio del Trabajo y en el Diario Oficial. La publicación se materializó en el Diario Oficial No. 51.432, del 09 de septiembre de 2020 y de esta forma, el conteo de los términos se reanudó a partir del jueves 10 de septiembre de 2020 (inclusive), y conlleva los de caducidad, prescripción y firmeza de los actos administrativos de los trámites no incluidos en la Resolución 1294 del 14 de julio de 2020.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. AMONESTAR respecto al cargo segundo a INVERSIONES ARISMENDI S.A.S., conforme a lo expuesto en la parte motiva, para que en lo sucesivo, además de la reunión para la conformación del COPASST, realice también la correspondiente del periodo.

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio a INVERSIONES ARISMENDI S.A.S."

ARTÍCULO SEGUNDO. SANCIONAR por las razones expuestas en la parte motiva, a INVERSIONES ARISMENDI S.A.S., identificada con NIT. 901184736-1, con domicilio en Santa Marta y dirección de domicilio principal y de notificaciones judiciales: carrera 4 No. 26 - 40 Ed. Prado Plaza Of. 505, correo electrónico: inversiones.arismendis@gmail.com; representada legalmente por el señor Fabián Andrés Fuentes Bermúdez, o quien hiciere sus veces.

PARÁGRAFO. La sanción se impone por la infracción al numeral 7 del Artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015, al no aportar el Plan de Trabajo anual o Cronograma de actividades (Cargo séptimo); también por violación del numeral 7 del Artículo 2.2.4.6.35 del Decreto 1072 de 2015, porque no presentó evidencia de que la responsable de la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo tuviere actualizado el curso de cincuenta (50) horas en SST (Cargo Octavo); igualmente, por violación del Artículo 122 de la Ley 9 de 1979 en concordancia con el artículo 176 y subsiguientes de la Resolución 2400 de 1979, al no aportar evidencias de haberle suministrado a la ex trabajadora querellante, los EPP requeridos para las actividades desarrolladas durante el tiempo de vigencia del contrato de trabajo (Cargo noveno); y además, por violación de los Artículos 3 y 4 de la Resolución 2346 de 2007, al no aportar examen de ingreso de la mencionada ex trabajadora (Cargo Décimo); y por violación del Artículo 2.2.4.6.25 del Decreto 1072 de 2015, al no dar evidencia de tener un Plan de Emergencia (Cargo décimo tercero).

ARTÍCULO TERCERO. IMPONER a INVERSIONES ARISMENDI S.A.S. una multa de dos millones quinientos mil pesos (\$2.500.000,00) equivalente a sesenta y cinco UVT, con cincuenta y siete centésimas (65,57).

ARTÍCULO CUARTO. La sancionada deberá **CONSIGNAR** el valor de la multa, en la cuenta nacional número 309 - 01396 - 9 del BBVA (Cuenta Corriente exenta), a nombre de: EFP Min protección Fondo de Riesgos Profesionales, NIT 860.525.148-5, o en la cuenta nacional número 3-0820000491-6 del Banco Agrario de Colombia (Cuenta Corriente Exenta), a nombre de: EFP Min protección - Fondo Riesgos Profesionales 2011, NIT 860.525.148-5, y enviar copia de la consignación a la Fiduciaria La Previsora, ubicada en la Calle 72 No. 10 - 03 de la ciudad de Bogotá. D.C.

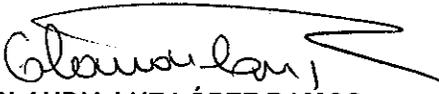
PARÁGRAFO: Advertir que, en caso de no realizar el pago de la multa en el término de quince (15) días hábiles siguientes a la ejecutoria de la presente resolución, se generaran intereses moratorios a la tasa legalmente establecida.

ARTÍCULO QUINTO. NOTIFICAR el contenido del presente Acto Administrativo personalmente al representante legal de INVERSIONES ARISMENDI S.A.S., o por conducto de apoderado(a) o de persona autorizada, presencialmente, o por medios electrónicos dispuestos por la Dirección Territorial del Magdalena, es decir, el correo electrónico certificado 4-72. Para el efecto, y salvo que haya sido suministrada y figure en el expediente, los administrados deberán indicar la dirección electrónica en la cual desean recibir notificaciones o comunicaciones.

PARÁGRAFO: En el evento en que la notificación no pueda hacerse de forma electrónica, se seguirá el procedimiento previsto en los artículos 67 y siguientes de la ley 1437 de 2011.

ARTÍCULO SEXTO. INFORMAR que contra la presente resolución procede el recurso de Reposición ante este Despacho y el de Apelación directamente ante el Director General de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, o en subsidio del de reposición, interpuesto físicamente o mediante correo electrónico enviado a la cuenta: dtmagdalena@mintrabajo.gov.co y clopezr@mintrabajo.gov.co, dentro de los diez (10) días siguientes a su notificación, de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


CLAUDIA LUZ LÓPEZ RAMOS
DIRECTORA TERRITORIAL